UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE ENFERMERIA

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2019

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. ELIZABETH BETTY BONILLA CABANILLAS

PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA

ASESOR

Mg. FANY MALDONADO ELGUERA

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A dios que me guía y me da su amor inagotable en cada etapa de mi vida, a mis padres y familiares más cercanos que fueron mi motivación permanente en cada meta que me propongo.

AGRADECIMIENTO

A dios por estar conmigo en mis momentos buenos y malos con su inmenso amor, a mis progenitores que me dan esa fuerza interior que necesito cada día para salir adelante, a mis maestros que fueron guía para nutrirme de conocimientos y ponerlo en práctica como profesional en mi ambiente laboral.

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora 2019.

Trabajo de tipo descriptivo correlacional, corte transversal, trabajó con una población de 102 enfermeras y una muestra de 81. Para recolectar la información usó el cuestionario, cuya confiabilidad fue de 0,852. Los resultados fueron los siguientes: Para el nivel de motivación, estuvo en nivel bajo (80,2%), en sus dimensiones: autonomía para la realización de actividades, nivel bajo (70,4%); en variedad de actividades, nivel bajo (67,9%); identidad de actividades, nivel bajo (86,4%); significado de actividades, nivel bajo, (51,9%); desempeño de realización de actividades, nivel bajo (79%), y en la satisfacción laboral, nivel bajo (91,4%). Concluimos que el nivel de motivación es directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora según el coeficiente Rho de Spearman = .932. Se recomienda que el director del hospital desarrolle una política motivadora de reconocimiento y premiación a los trabajadores por su desempeño laboral para lograr la satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE: fuerza laboral, identidad personal, asignación de tareas, desempeño, alta demanda

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between the level of motivation and job satisfaction in nurses of the emergency service of the Maria Auxiliadora 2019.

Work of descriptive type correlational, cross section, worked with a population of 102 nurses and a sample of 81. To collect the information used the questionnaire, whose reliability was 0.852. The results were as follows: For the level of motivation, it was at a low level (80.2%), in its dimensions: autonomy to carry out activities, low level (70.4%); in a variety of activities, low level (67.9%); identity of activities, low level (86.4%); meaning of activities, low level, (51.9%); performance of activities, low level (79%), and job satisfaction, low level (91.4%). We conclude that the motivation level is direct and significant with the job satisfaction of the nurses of the Emergency Service of the Maria Auxiliadora Hospital according to Spearman's Rho coefficient = .932. It is recommended that the director of the hospital develop a motivational policy of recognition and reward for workers for their job performance to achieve job satisfaction.

KEY WORDS: labor force, personal identity, assignment of tasks, performance, high demand.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Este estudio relacionó el nivel de motivación con la satisfacción de las enfermeras, es necesario que las enfermeras se encuentren motivadas en la actividad que desarrollan porque ello repercute directamente en el trabajo que realizan, ya que al trabajo llevan todas sus habilidades, las que se ven reflejadas en la conducta humana y en el desempeño laboral.

De acuerdo a (Muñoz, 2014) todas las personas para lograr algo en su vida deben estar motivadas, ya que ello es parte de todo ser humano y deben vivir bien para sentirse satisfechos.

Se considera que a nivel de América latina el 50 o 60% de la fuerza laboral de salud está representado por las enfermeras, lo que nos lleva a pensar que es una fuerza importante, que en la mayoría de casos no tomamos en cuenta, y en algunos casos valoramos este tipo de trabajo cuando llegamos a ser paciente de un centro de salud. El enfermero es un ser humano con una carga laboral muy fuerte y con tantas carencias que trata de hacer su trabajo lo mejor posible y con una alta demanda de pacientes por cada enfermera, de allí que la satisfacción laboral tiene porcentajes muy bajos, muchas enfermeras con esta situación quieren emigrar a otros países, ya que su esfuerzo no es compensado con un salario justo.

A través de esta investigación pretendemos dar a conocer las carencias y dificultades en las que trabajan los profesionales de salud, que en la mayoría de casos se ven obligados a trabajar en dos lugares para cubrir sus necesidades básicas y se sienten cansados y desmotivados con la actividad que realizan.

La investigación fue distribuida de la siguiente manera: En el capítulo I se hizo la descripción del problema partiendo de otra investigaciones, para ubicarnos en el ámbito de la investigación, en base a ello planteamos el problema, el objetivo materia de estudio, considerando la finalidad e

importancia del trabajo de investigación, en el capítulo II se desarrolló las bases teóricas que sustentan el estudio, además se presenta estudios previos en el ámbito nacionales e internacionales que guardan relación con las variables en estudio, así como la definición de terminologías como parte del marco conceptual; en el capítulo III se inicia con la formulación de la hipótesis como eje de la investigación, la identificación, clasificación y operacionalización de las variables; en el capítulo IV se presenta el marco metodológico donde se considera situaciones elementales como: El tipo, nivel, población, muestra, y las consideraciones éticas del presente trabajo; en el capítulo V aspectos relacionados a las técnicas e instrumentos para la recolección de información, así como el procesamiento de ellos. En el capítulo VI, la discusión de los resultados encontrados y las conclusiones y recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las instituciones rentables en el mundo tienen que innovarse para ser sostenible en el tiempo como tal exige la globalización, que significa utilizar la tecnología informática y comunicaciones para incorpora lo que pasa en el mundo de la economía mundial, acercar la distancia entre los pueblos en el mundo en un tiempo real, que los fenómenos sociales que existe en el mundo tiene implicancias a nivel local, donde el mundo violento también refleja a nivel local, en esa medida los medios de comunicación masiva formal e informal tienen mucho impacto en la conducta y desarrollo de las personas, como se podrá entender desempeñar nuestra labor también tendrá connotación en el desarrollo de sus habilidades intelectuales y motrices, sino también las individualidades inherentes a la motivación de las personas para lograr un bienestar social, económico, cultural, etc. con responsabilidad social lo cual se expresa como resultado del cumplimiento de lo uno desea como una expectativa de su desarrollo personal. Todas las personas tienen que tener alguna motivación para lograr sus metas o sus expectativas porque es inherente al desarrollo de hombre, sin embargo, se tiene que estar claro que el hombre como parte de su desarrollo en el vivir bien y felices tienen que lograr una satisfacción personal en el ámbito laboral que puede ser de servicio o producción que se denominará satisfacción laboral. (Muñoz, 2014)

En América Latina, la motivación y satisfacción del personal de enfermería se constituyen como indicadores en la producción y productividad de calidad y calidez, se tiene la información que los enfermeros son la una de las fuerzas representativas en el desarrollo de la labor asistencial desde la atención primaria hasta las instituciones complejas de mayor especialidad que demanda en los enfermeros poseer competencia y habilidades para el desempeño de sus funciones, una

población que supera numéricamente el 50%, de los trabajadores, los enfermeros formados para reconocer los datos relevantes durante la valoración para plantear diagnósticos como un juicio de valor permitirá que los enfermeros diagnostican e intervienen en la solución de muchos problemas de salud, sin embargo otros estudios que contrastan la realidad que solo el 37% de las enfermeras expresan que están satisfecho con el trabajo que desarrolla, por ello es importante conocer que se encuentra muchas profesionales limitados a perfeccionarse, profesionales desmotivadas, observan que existe poca equidad, las oportunidades están limitadas. (Álvarez, 2014)

En el Perú y específicamente a nivel nacional que los enfermeros a largo de los años, el perfil de enfermero lo desarrollaron en las universidades que responden a un plan de estudio, con el objeto de satisfacer las necesidades del paciente familia y comunidad también la satisfacción de ellos mismos como usuarios internos; por ello, para los profesionales de enfermería su filosofía y apostolado siempre será el servicio al prójimo, de allí se encuentra enfermeras con alta calidad humana y sensibilidad con las causa y consecuencia de los avatares de la salud de la población dentro de la comunidad donde se desarrolla la enfermera, encontrando a las asistenciales tienen un régimen laboral de guardias diurnas y guardias nocturnas, que demandan un trabajo prolongado a expuesto a un conjunto de riesgos laborales, le exigen mayor rendimiento, la relación enfermero paciente es mayor a los estándares internacionales, requiere mayor dedicación y la complejidad de los pacientes críticos absorbe mucho tiempo en su cuidado, se puede estar absolutamente seguro que la salud y bienestar de la enfermera poco interesa a la institución por ello se trabaja en condiciones precarias donde existe la cultura de que “siempre falta” y nunca se dice que sobra, esto tiene mayor arraigo en los países de menor desarrollo, los americanos a un inicio pensaron que pasaba por la parte económica, sin embargo en la actualidad se está convencido que pasa por la parte mental de busca la motivación

interna, para empoderar a los trabajadores para lograr producción y productividad.

El Instituto Nacional de Estadística e informática, en sus publicación del 2014, señala muchos enfermeros no se siente motivados a trabajar para el estado por la condiciones adversas a que están expuestos el trabajar con personas que significan riesgo para su salud, personas que están expuestas a jornadas laborales intensos con sobre carga laboral, la escases de insumos y materiales, infraestructura deficiente, población sujeto a atenderse de bajo nivel educativo, a ello sumado los sueldo y beneficios no muy alicientes, por estas consideraciones muchos prefieren trabajar en clínicas privadas, o para el seguro social, mientras otra cantidad de enfermeras prefieren salir del país y ellos representan un 21,9%. Esta realidad es del país la expresión de las enfermeras no están muy satisfechas con el trabajo que realiza, se siente poco motivadas, situación que agrava las condiciones sanitarias del país, sin embargo es importante que generar fuentes motivadoras internas en el trabajo siempre será elemental para lograr los objetivos personales e institucionales, entendiendo que el hombre motivado buscará satisfacer sus requerimientos elementales y así mismo de su prójimo, para ello es imperativo tener la voluntad puesta y una actitud positiva para hacer las cosas como corresponde. (Delgado y Gutiérrez, 2014)

En mi rotación como interna de enfermería en el Hospital María Auxiliadora se puede apreciar que el profesional de enfermería labora en condiciones adversas con limitación de recursos humanos y materiales, en condiciones laborales muy precarias ello se acentúa en las áreas críticas, mientras en Lima, específicamente en el Hospital María Auxiliadora, es así que los enfermeros del servicio de emergencia refieren que laboran en dos hasta tres instituciones para cubrir sus necesidades básicas el cual puede generar una buena satisfacción; por lo general se les observa un tanto cansados y con expresiones de molestias, fricción con sus compañeros de trabajo, cumplen su trabajo con deficiencias a pesar de trabajar con

personas y gran responsabilidad se exponen a riesgos de los usuarios internos y externos en instituciones. Ello debe entenderse como tal para ello es importante plantear una política sanitaria inclusiva, donde todos tengan oportunidad a participar y recibir la atención de calidad de parte de los prestadores del servicio de salud, realizar una reingeniería será de mucha utilidad, una gestión transparente puede ser vital, sin embargo es de suma importancia motivar a los trabajadores, ofrecer las condiciones mínimas para el ejercicio de sus salud, tener un flujo de pacientes sin trámites burocráticos, tener los insumos, materiales y equipos para la atención directa es lo ideal, saber utilizar la tecnología informática y comunicaciones es una necesidad en la actualidad, por estas consideraciones es importante que el empleador y los trabajadores sean parte del plan de desarrollo estratégico del país. Los trabajadores tienen que ser parte de la toma de decisiones para lograr encontrar o incrementar la productividad y/o rendimiento como tal las metas se constituye en un indicador de gestión, como tal todos los elementos que conforman los hospitales están convocados a trabajar con compromiso para el logro institucional y persona.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión significado de las actividades y nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

Problema Específico 5

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

Objetivos Específico 1

Establecer la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Objetivos Específico 2

Contrastar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Objetivos Específico 3

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Objetivos Específico 4

Describir la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Objetivos Específico 5

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

1.4 Finalidad e importancia

Las enfermeras en los hospitales trabajan en condiciones adversas donde existe las necesidades son inmensas y los recursos limitados, la demanda supera con creces la oferta, es en estas condiciones es el profesional de

enfermería que lidia a diario para cumplir con sus obligaciones que le otorga el ejercicio de la enfermería, las enfermeras están básicamente orientados a satisfacer las necesidades básicas de los pacientes, familia y comunidad. Como es de conocimiento que muchas veces no se logra satisfacer estas necesidades y por ello surge los múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es imperativo conocer el nivel de motivación de los enfermeros en relación estricta a cumplimiento de sus funciones y desempeño, asimismo es importante identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras por su relación con la producción, productividad y rendimiento de la enfermera, pues es sabido que la satisfacción laboral guarda relación directa con la calidad de atención del producto, proceso y servicio que si es un indicador en los servicios de salud, de ésta manera, la relación de las enfermeras con sus pacientes, sus compañeros de trabajo y las autoridades serán determinantes para su motivación y satisfacción de las enfermeras laboralmente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

Al término del estudio se arribará a resultados que será expresados en números, los cuales servirán como base para futuras investigaciones y a la vez a partir de ello las autoridades y responsables del capital humano revaloraran al personal de enfermería por ser la primera fuerza laboral en las instituciones de salud y como tal desarrollarán estrategias con una reingeniería para abordar la problemática y mejor la motivación laboral y por tanto mejorar las condiciones laborales para una satisfacción del usuario interno, los mismos redundaran en favor de la eficacia en los servicios prestados a los usuarios externos.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Bases teóricas

2.1.1 Nivel de Motivación

El nivel de la motivación es la respuesta humana positiva a los estímulos de la relación del hombre por el Hombre, el Hombre con su naturaleza, el hombre con la sociedad, que necesariamente responde a los elementos externos e internos. La actitud de la personas es in indicador básico para encontrar con qué nivel de motivación se encuentra, va depender cuanto está motivado el hombre para producir, porque la motivación en el hombre que genera cambios en la estructura interna y externa que con la observancia la voluntad como motor de trasformación del hombre por el hombre, su naturaleza y la sociedad, los mismos que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares que pueden ser medidos como compromiso de hacer algo que destaque por sus logros personales y profesionales, ligado básicamente a la parte afectiva. (López, 2015)

La motivación es uno de los insumos que inducen al individuo a alcanzar un desempeño adecuado o favorable. No necesariamente son los incentivos y reconocimientos, beneficios si no también atender al recurso humano como una unidad compleja con poder físico y mental, porque las personas cuando se empoderan son capaces de transformar un pueblo o un país, se requieren personas comprometidas. (Koontz, 2013)

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento humano es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que

explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

2.1.1.1 Motivación:

Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento humano para lograr un objetivo, es básico en desarrollo de la vida diaria. También se conoce como una conducta que se inicia con mucha energía que es controlado y comprendido por la propia persona, es mejor que la propia persona lo entienda porque es su propio insumo que le ayuda a lograr metas y objetivos, es una característica de los emprendedores, a pesar que existe muchos estudios cada quien entiende su despliegue como tal (Castillo, 2014)

Cuando las personas quiere emprender necesariamente tienen que estar motivado, por tanto absolutamente todos tenemos alguna motivación para seguir viviendo y se constituye uno de los más importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores, manteniendo así un nivel alto de dedicación y esfuerzo; por ello las organizaciones se esmeran en mantener motivado a sus trabajadores para que logren un alto rendimiento y se logre las metas y objetivos propuestos, y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de los trabajadores como usuarios internos para cubrir sus necesidades básicas. El tópico de la motivación es una decisión personal la importante para generar, mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamiento en la dirección deseada, es imperativo motivar al trabajador para lograr objetivos. (Castillo, 2014)

La teoría de los dos factores que explica el comportamiento humano en el trabajo; estos dos factores son:

A. Factores Higiénicos o Factores Extrínsecos: Se refiere que a situaciones externas que pueden influir en el comportamiento humano de tipo motivacional entre ello se puede nominar.

- Sueldo y beneficios como contraprestación del servicio
- Política de la empresa y su organización con decisiones adecuadas respetando al trabajador como un elemento más importante en la gestión
- Relaciones con los compañeros de trabajo debe ser los más adecuados de un trato horizontal respetando todas sus dimensiones.
- Ambiente físico, la infraestructura y el ambiente físico es elemental para laborar con comodidad.
- Supervisión en su verdadero sentido estricto de educar, guiar, conducir, gestionar los destinos de la empresa.
- Status, todos ocupan un espacio y posesión dentro de la institución, como un engranaje de una cadena humana.
- Seguridad laboral, relacionado de los riesgos que significare para el trabajador
- Crecimiento, toda persona tiene la aspiración a ser mejor cada día que pasa
- Madurez, el sosiego emocional es parte del detalle organizacional
- Consolidación ser integro reconocido es importante en el desarrollo humano.

Dentro de los factores externos se ha visto por conveniente motivar a los trabajadores a través de prebendas para cumplir con despertar el interés de trabajar, sin embargo, los resultados no fueron significativos, si bien el estímulo económico puede tener un resultado inmediato el cual no es sostenible en el tiempo su producción, vale decir cuando otorga el incentivo a cambio de trabajo

Según Herzberg existe 10 pasos para evitar la insatisfacción en los trabajadores entre las cuales se puede nominar

- Se enfocarse en una sola tarea, las personas tienen que ser plurales.
- Cuando percibes que los incentivos económicos sean insuficiente por sus resultados.
- Cuando no existe voluntad no habrá actitud para emprender.
- Cuando los trabajadores están rodeados por personas negativas.
- Cuando renuncian la motivación como actitud de cambio.
- Cuando no existe condiciones laborales para trabajar con comodidad.
- Cuando no existe retribución al trabajo extraordinario
- Cuanto se pretende utilizar los incentivos para una satisfacción laboral sostenible.
- Cuando no se entiende que las satisfacciones son cíclicas
- Cuando se prioriza el resultado en lugar del capital humano.

B. Factores motivacionales o Factores Extrínsecos: definitivamente depende de algo externo, es de una práctica común en las instituciones públicas y privadas, sin embargo, es muy subjetivo cuando se pretende encontrar resultados o respuestas, se sustenta en:

- Lograr metas propuestos
- Ser reconocido en su ámbito laboral
- Toma de decisiones sin inherencia

- Asumir con sus deberes a plenitud
- Esperar ser promocionado por el esfuerzo que invierte

El comportamiento humano es diverso cada un responde de acuerdo a como fueron criados las personas con sus propios principios y valores, la sociedad su entorno determina el comportamiento de las personas, la satisfacción o la insatisfacción del hombre está en función a sus expectativas de vida que se propone, muchos de ellos pueden lograrlo, sin embargo muchos a pesar del esfuerzo puesto no lo logran como tal se produce la insatisfacción, el bienestar en estas circunstancias es un anhelo de toda persona, en todo los aspectos, los padres muchas veces cumplen

el rol de encausarlos a los hijos, muchos de ellos se constituyen en modelos donde los hijos repiten el rol de los padres, unos con acierto otros con desaciertos, pues cada uno busca su expresión de acuerdo a su identidad cuanto al comportamiento de las personas. (Martínez, 2017)

En los 20 últimos años, a pesar del avance de la ciencia y tecnología sigue habiendo personas insatisfechas, porque no pueden adaptarse a los cambios que ello eroga, permanentemente se dice "hay que motivar a nuestro personal para que trabajen más y produzcan mejor". Las gestiones modernas han dedicado presupuestos elevado para encausar y motivar su personal a su cargo, sin los suficientes resultados, la palabra clave para el éxito es el compromiso como una motivación interna, donde el trabajador como parte de su desarrollo involucre temas relacionado con la actitud positiva, la realización del hombre como un fin supremo es indispensable, (Chong y Rilke, 2014)

Es importante recordar que el personal motivado está dispuesto hacer lo imposible para lograr las metas personales e institucionales, el mismo muy secundariamente va generar satisfacción personal como una actividad subjetiva de lograr sus expectativas personales, que tendrá repercusión positiva en el estado mental de las personas expresando su bienestar, las personas positivas son importantes en el desarrollo de las empresas. (Gonzales, Guerrero y Díaz, 2016)

2. Motivación Laboral

El nivel de la motivación laboral por el conjunto de condicionantes y determinantes al que está expuesto en el quehacer diario, entendido ello como el grado de disposición que tiene una persona, en este caso la enfermera para desarrollar su trabajo con eficiencia tiene que disponer del tiempo para lograr las metas personales e institucionales. El cual se considera como un proceso de determinación básica la psicología como una expresión genuina la actitud de la enfermera en e momento y siempre: la motivación para el trabajo de la enfermera es resultado de las

interacciones entre los enfermeros, paciente, familiares, jefes, otros elementos que participan en el trabajo hospitalario directa o indirectamente (López, 2015)

1. Jerarquía de las necesidades básicas

El eje central del trabajo enfermero es la satisfacción de las necesidades básicas del paciente. Es Abraham Maslow uno de los clásicos encargado de fundamentar la motivación laboral; quien menciona que todo hombre común y corriente tiene los cinco niveles, expresada según su grado de desarrollo

- Necesidades fisiológicas: o primarias indispensables para vivir, está en relación absoluta de la vida, tales como el soporte de aire para respirar, los alimentos, agua, eliminación, movimiento, calor, abrigo y sueño

- Necesidades de seguridad: Es importante que el hombre se ponga a buen recaudo libre de cualquier tipo de riesgo físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo que está en relación estricto de la integridad física, social mental del paciente del ser humano del conjunto.

- Necesidades de asociación o aceptación: también conocido como social, busca un espacio utilizando su nombre como una marca personal como tal participa deliberadamente en buscar su desarrollo y reconocimiento social con inicio en el núcleo familiar e ir creciendo su relación con otros miembros de la sociedad, sin embargo, así como crece su relación también crece su responsabilidad social con apego a las normas y leyes que nos rigen.

- Necesidades de estimación: también conocido como la realización personal. De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, de estimación, que pretende vendernos una personalidad de preocupación, el auto concepto y autoestima también son necesidades a tener en cuenta en el desarrollo humano

- Necesidades de autorrealización: son pocos los que llegan este nivel de jerarquía, el deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso es el fin supremo del desarrollo del hombre donde se conjuga perfectamente la meditación y reflexión de servicio al prójimo y la humanidad en general.

2. Importancia de la motivación laboral en el sector salud

Siendo la motivación laboral una respuesta de actitud positiva para lograr metas objetivos cobra vital importancia en la atención en salud de los paciente por ello, el trabajo de la enfermera depende de la motivación interna o externa que refleja en la pericia del rendimiento y la producción laboral cuantificable o medible, logran ser calificadas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados en los resultados de la producción y productividad, las gestiones modernas consideran estos aspectos. La motivación del personal, el logro de sus expectativas, el rendimiento tiene relación lineal, no es suficiente considerar el salario como un motivador.

3. Factores determinantes de la motivación

Se considera que existe tres factores que participan en la motivación del enfermero, los cuales son: Personal, institucional y colectivo con arraigo cultural Factores determinantes individuales

El primer de las metas personales e institucionales, tienen que ser objetivas, claras y alcanzable, deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación, cuando las personas nos proponemos hacer algo siempre logramos proyectar en el cumplimiento de metas u objetivos en término de un futuro.

En tanto el segundo lugar, capacidad de los trabajadores donde exprese la voluntad de “lo puedo hacer” obviamente tiene que estar cloro la propuesta que si son capaces de desarrollar.

Las metas personales como expectativas y la experiencia siempre darán resultados que muchas veces son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajador como una motivación personal.

A. Factores institucionales

Los trabajos de las instituciones no son halagadores en resultados, existe un descuido al recurso humano en los hospitales, el organigrama en los hospitales no está actualizadas, hay duplicidad de funciones, sin embargo, las supervisiones y jefaturas hacen la tarea de control, escuetamente comunican las ocurrencias o los acontecimientos importantes.

Estos factores que se detallan son lo que ocurre en los hospitales que permiten la no adherencia al trabajo

- Escaso recursos
- Ausencia en la retroalimentación de temas del día.
- La cultura latina de poco apego al trabajo

B. Influencias culturales y de clientes

Los centros laborales acogen personas con distintas culturas, cada trabajador retrotrae sus experiencias previas, básicamente del recuerdo infantil y juvenil comparten experiencias, unos pueden ser aceptados o rechazados con la misma intensidad en fin es la tolerancia que se requiere en estas circunstancias, la motivación sacará provecho a cuanto todo o poca contribución o aporte de las personas.

Dimensiones del nivel de motivación laboral

La motivación laboral se circunscribe en cinco dimensiones como tal la observancia parcial no permite realizar una investigación objetiva o real que podría lograr un sesgo. (Álvarez, 2014).

El trabajo aparte de dignificar al hombre es un medio para generar recursos, ello permite satisfacer las necesidades básicas del hombre, de su familia, por cuanto la motivación personal o intrínseca necesariamente tiene que estar asociado a producir con mucha voluntad de trabajo, alta responsabilidad social, la disciplina es determinante del cambio, con el trabajo puede lograrse la trascendencia personal o familiar, puede lograrse el enriquecimiento personal también profesional, los individuos logran ser íntegros, por ello los psicólogos organizacionales cobran importancia al lograr motivar al grupo humano con quienes trabajan, no basta conformarse siempre con la mirada hacia adelante y con una conducta actitudinal positiva o proactiva, la esencia del trabajo asociado a la motivación es disminuir los efectos negativos o quejas en el trabajo.

Para poder entender hay que estar inmerso en el ámbito laboral, no se puede aprender de experiencias de otra persona, si bien los conocimientos y competencias adquiridas hay que poner en marcha bajo el desarrollo de la práctica de manera indisoluble, por ello es importante la participación de un entrenador o facilitador, la mera idea es cautelar el dinero y la habilidad de la seguridad laboral para el sustento personal y familiar. (Davis, 2013)

Los autores coinciden de la manera como motivar al trabajador.

Autonomía para la realización de las Actividades*:* La libre determinación del hombre y sus propias toma de decisiones son elementales en el ejercicio del derecho, nadie puede forjar el destino de otra persona, es un derecho ineludible, como tal se refleja en el grado en que se siente independiente en la realización de su trabajo con decisiones propias, con responsabilidad social de sus actos como tal de su consecuencia que deviene, esta situación es inusual aun en nuestra cultura laboral, sin

embargo, las personas que trabajan con pasión logran motivarse y desarrollan su trabajo por iniciativa propia.

Responsabilidad: Es un valor inherente a la conciencia de la persona que desarrolla una actividad humana que tiene un arraigo moral. Puesto en práctica es el cumplimiento del deber de manera prolija los cuales deben ser afrontarlas de la manera más positiva e integral para ayudar en un futuro (Álvarez, 2014)

Toma de decisión: Es la capacidad de la persona a escoger una opción de varias que es el más asertivo o adecuado para las circunstancias que tenga una base científica y proporcional, en la vida diaria y en el ejercicio diario se toman decisiones, que pueden ser buenas o malas, es parte de la gestión personal a muchos puede agradarle y a otros no, pero en una situación de democracia se tiene que respetar en el marco Institucional, emocional, laboral, económico, familiar. (Bustamante, 2013)

Oportunidad: Proviene de oportunos para realizar o conseguir algo. No dejar pasar una oportunidad; hacen bien en aprovechar cualquier oportunidad para optimizar sus recursos, en el desarrollo de la vida diaria las personas buscar y encuentran oportunidades para su desarrollo y sobrevivencia (Álvarez, 2014)

Libertad: Es la capacidad del hombre por capacidad de razonar y por mandato imperativo de la conciencia para pensar y obrar según la propia voluntad de la persona, de manera libre, sin ningún tipo de presión o cohesión. (Álvaro, 2016)

***Variedad de las Actividades*:** Se refiere cada trabajador en el hospital desarrolla actividades acorde a su competencia para lo cual fueron formados académicamente, cada uno asume el cumplimiento de las funciones como corresponde, el detalle ocurre cuando muchos por el rol que desempeñan cumplen otras funciones por necesidad, además otros basado en la inteligencia emocional desarrollan otras actividades con mucha habilidad, alivian la monotonía que surge con cualquier acción

repetitiva, es momento donde los enfermeros que laboran en los servicios de emergencias están trabajando a demanda resolviendo problemas y satisfaciendo las necesidades básicas en los pacientes dolientes con diversas patologías que requieren de conocimiento y poner en práctica las diversas habilidades desarrolladas de las enfermeras.

Variedad: Nada es constante, todo es relativo, el trabajo enfermero en el diario es dúctil y varía de paciente a paciente de enfermero a enfermero cada quien es distinto a otras distintas formas bajo las que se presenta una determinada cosa. (Cieza, 2014)

Habilidad: Es la capacidad del hombre para hacer una cosa correctamente y con facilidad, toda persona tiene distintas habilidades que logran desarrollar un buen trabajo, las habilidades pueden tener distintas naturalezas encontrándose las habilidades sociales, cognitivas, manuales, etc. (Hellriegel D. 2014)

Innovación: Se entiende como la capacidad del hombre para gestionar que mejorar los procesos internos procesos en los hospitales. Y cuando se hace referencia a procesos internos no es exclusivamente la forma en que una empresa se organiza por dentro con ayuda de la tecnología, sino también a la forma en la que se relaciona con su activo más importante que son los usuarios externos, también es la capacidad de orientar su actividad y gestión a transformar las necesidades que los pacientes y familiares para que tengan la oportunidad de cuidarlo con el tiempo, generen beneficios.

Metas: Es una expectativa propuesta por el hombre luego de un proceso mental deliberado para lograr en el tiempo previsto como parte de su satisfacción personal, Muchas personas tratan de alcanzar sus propuestas con medida del tiempo. (López, 2015)

Demanda: Es la exigencia que se propone las personas para cumplir y alcanzar de ciertos servicios o productos, en los hospitales suelen entenderse el cumplimiento de los servicios que solicitan los usuarios,

muchas veces pueden verse trastocados cuando lo es posible cumplirlos, está determinado básicamente por un tiempo. (López, 2015)

Identidad de las Actividades. Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible, los enfermeros tenemos roles importantes que debe estar escrito como evidencia del trabajo, es así cada trabajador desarrolla su trabajo de acuerdo a su perfil que fue formado, como tal su trabajo está delimitado, los enfermeros proactivos tratan de cumplirlo con esmero y dedicación.

Resultado: Son los marcadores que se expresan luego de haber concluido una intervención, para ello es indispensable que las empresas y las personas trabajen con indicadores, en la actualidad es un marcador de la gestión (González M, 2011)

Organización: Son estructuras administrativas y sistemas administrativos que tienen sus propios reglamentos de gestión, parte de un todo, concebida con fines y objetivos claros expresado en misión y visión de la empresa, donde el actor primordial el hombre como capital humano de incalculable (González M, 2011)

Identificación: Es cuando el trabajador considera al trabajo como parte suyo, cautela la producción, observa fehacientemente las normas, tiene una conducta intachable en el trabajo, tiene como principio la honestidad honradez. Busca su identidad es encontrar la característica de su marca por lo cual será reconocido las personas (López, 2015)

Significado de las Actividades: Cuando se habla del tópico en mención las personas en este caso las enfermeras deben creer absolutamente en lo que hacen, tienen que ser convicto y confeso en el quehacer, también tienen que reconocer sus limitaciones de pronto no es válido usurpar funciones que no les corresponde, siempre los trabajadores serán los más importantes en una organización al margen de todo. En la actualidad es un ideal que los enfermeros deben trabajar en armonía, con relaciones

interpersonales excepcionales y las empresas tienen que ubicar a sus empleados de acuerdo a su perfil.

Bienestar: Es la sensación absoluta del sentido de plenitud, sentirse bien en todas las esferas del hombre, la experiencia señala cada persona construye su propio esquema de como determinar y concebir su bienestar personal, el alivio físico, el confort, ausencia de dolor, estar junto a la familia, viajar, recrearse pueden tener la connotación de bienestar, obviamente asociado a la determinación del factor psicológico como una expresión genuina de placer. Donde el hombre combina las esferas del ser humano en su desarrollo pleno, con mucha energía para hacer frente a las adversidades y notificar que nada podrá derrotarlo, puede también ser representado por lograr metas y expectativas personales. (Minsa, 2014)

Consecuencias positivas: Se refiere cuando muchas veces se invierte tiempo, trabajo, sacrificio y como producto de ello se logre situaciones positivas que sirven como un aliciente para seguir esforzándote como un refuerzo, es una manera a través de la cual una maestra puede aumentar la posibilidad de que una conducta específica suceda y mejorara, que muchas veces las personas necesitamos esta dosis. (Marín, 2017)

Importancia: Cuando la naturaleza de nuestras intervenciones cobra interés e influye en las conductas de las otras personas y el nuestro tenemos interiorizadas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social, el fin supremo de la enfermería es el cuidado y como tal debe importarnos a todos. (Marín, 2017)

Recuperación: Es un indicador que se utiliza para clasificar a la persona que perdió en algún momento facultades y luego se hizo acreedor de esta facultad, denota cuando la persona cumple con su tratamiento o vuelve el rol que había perdido. (Marín, 2017)

Retroalimentación sobre el desempeño: Es un tema de la empresas emprendedoras que se preocupan por capacitar en competencia complejas

para el desarrollo de funciones muy especializados el cual requiere de una alta calificación, en estos menesteres se desarrollan temas sensibles al trabajo diario hasta lograr la adherencias de los enfermeros, sobre todo se trabajó muy a menudo con personal nuevo que les falta el desarrollo de algunas habilidades sociales, usualmente los encargados de la capacitación son los comités existentes en cada servicio en otras la propia unidad de capacitación, sin duda es parte de la educación continua (Davis, 2013)

La intención de la retroalimentación es empoderar a los trabajadores para producir más, tener mayor rendimiento, hacer frente a la competencia, tener trabajadores contentos y motivados indirectamente favorece que las personas logren su satisfacción personal, todos ganan los usuarios del producto o servicio, inclusive la humanidad en su conjunto también se ve beneficiados. (Hellriegel, 2014).

Capacitación: Se refiere a las diferentes políticas y aplicación de protocolos que son previamente revisados para mejorar las competencias y las capacidades de las personas de una determinada empresa relacionado a temas de conocimiento, actitudes, comportamiento y habilidades en el usuario interno, no debe tener carácter punitivo. (Davis, 2013)

Información: Es un conjunto organizado de datos que son procesados, que se constituyen como un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje estas informaciones influyen en el comportamiento del usuario, muchos refieren que es mejor tener una fuente adecuada para ser confiable, muchas de las informaciones no tiene base científica. . (Hellriegel, 2014).

Sobresaliente: Son personas que cobran cierta notoriedad por sus talentos puesta en práctica en los hospitales, usualmente tienen una característica particular, teniendo que toda persona tiene su propia marca que es el nombre y apellido. (Marín, 2017)

Orientación: Las personas cuando ingresan o conocen por vez primero requieren de tener conocimiento previo de la organización y el sistema cómo funciona el trabajo en una empresa, todos los familiares reciben orientación sobre los cuidados que recibe sus pacientes. (Minsa, 2014)

Comunicación: Es el proceso como las personas buscan relacionarse uno a los otros como parte de la supervivencia, teniendo en cuenta que el hombre es un ser inminentemente social que vive en sociedad y comunidad con deseos de expresar lo que siente, lo que piensa, pueden ser expresados a través de un código que es el lenguaje hablado y señas o gestos. (Minsa, 2014)

Socialización. Compartir, difundir, exclamar en público o hacer de conocimiento del resto de las personas que tienen el mismo interés, algunas utilizan como estrategia para informar los logros de la institución o para dar a conocer algún mérito. (Marín, 2017)

2.1.2. Satisfacción:

Es una percepción subjetiva que se genera como una expectativa luego de utilizar un producto, servicio o proceso, en líneas generales cuando las personas se muestran plenos con mucha actitud positiva, que expresa bienestar estamos ante una persona satisfecha, sin embargo es muy subjetivo porque la satisfacción no es sostenible en el tiempo, porque no es constante, esta percepción muchas veces ha sido generalizado, de conformidad, como vivir en nuestro sitio de confort, para ello tiene que las condiciones en el trabajo tiene que ser optimo y las relaciones interpersonales favorable en su dirección positiva (Chiang, 2010)

En definitiva como variables de estudio la motivación y la satisfacción laboral se presentan cuando los trabajadores se generan un estado mental de sentir estímulos extraordinarios de producir más cantidad, dedicar el mayor esfuerzo, escuchar a las personas con apego, miran el futuro prometedor, tienen y muestran conductas de positividad, algunos hasta logran cuestionarse algunos comportamientos asumidos con anterioridad,

usualmente son autocríticos, presentan las adversidades como una posibilidad de resiliencia, los aspectos desmotivadores no tienen espacio (Herzberg, 1986).

Según la teoría motivacional de Frederick Herzberg en el trabajo usualmente se encuentra personas satisfechas o insatisfechas con solo dos opciones de respuesta, por lo mismo es impórtate ser prolijos en tratar temas sensibles, en el centro de trabajo el que se considera como dimensiones para medir la satisfacción laboral, la propia infraestructura como está distribuido, organizado y que condiciones físicas presentan, tanto materiales tangibles e intangibles, las políticas laborales como están enmarcados para su aplicación y cumplimiento, con solo observar la asignación de recursos, equipos materiales, recibir algunas consideraciones en el trabajo cambiaría la actitud del trabajador renuente, el puesto de trabajo que ostenta, las remuneraciones, reconocimientos, promociones, están íntimamente relacionado con la realización personal y la autorrealización (Herzberg, 1986).

Es así que Herzberg en su teoría considera los siguientes factores, las cuales se desarrollan a continuación:

- El sueldo, que es la remuneración fija que percibe el trabajador por su servicio, que incluye bonificaciones y bonos por productividad.
- la supervisión, es la observación constante, por parte del jefe inmediato.
- los compañeros de trabajo, es la relación interpersonal entre compañeros de trabajo.
- la comunicación, es la constante información brindada durante el proceso del trabajo.
- las condiciones ambientales y físicas, se refiere a la seguridad, la salud y la calidad de vida en el centro de trabajo.
- los beneficios laborales, son las compensaciones adicionales a los salarios regulares.
- el trabajo en sí, están relacionados con el desarrollo de las funciones, propias para que fueron formados.

- Las retribuciones por el buen desempeño de funciones que pueden ser personales o de manera
- Ascender en el puesto de trabajo como consecuencia de un buen desenvolvimiento, con su propia responsabilidad social (Montoya, 2014)

La enfermera (o) profesional del servicio de emergencia, brinda cuidados especializados con sus propias características de ser humano, oportuno, seguro y continuo, está orientado a atender a personas sanas o enfermeras, dentro de la comunidad donde vive, con el mismo interés en la salud pública. La metodología del trabajo enfermero es la herramienta fundamental para brindar el cuidado está regulado por los precepto existentes en el código de ética y deontología del Colegio de Enfermeros del Perú. Sin embargo el desarrollo de la práctica otorga la experiencia que permite consolidar conocimientos y habilidades sociales para trabajar con pacientes críticos, es importante utilizar la comunicación asertiva en cada una de las intervenciones, respetando al usuario en toda su extensión, mejorar la calidad de atención de salud, ya que esta área es la unidad orgánica y funcional encargada de brindar atención las 24 horas del día, es así que por su alta demanda de usuarios que hoy en día se observa en sus salas, son las que generan malestares que con llevan a la insatisfacción tanto en los trabajadores y usuarios, como es el caso del Hospital María Auxiliadora que cobertura a gran parte de la población a nivel local y nacional, por ser un centro de salud de alta complejidad y ser hospital de referencia.

1. Satisfacción laboral en las enfermeras

La satisfacción laboral es un estado mental que se genera en el trabajador, que puede expresarse de distinta manera, marcado con emociones de bienestar o malestar, de aceptación o negación, de ser proactivos a ser reactivos, por lo que se constituye un problema en el ámbito laboral, es muy importante que las empresas mantengan a sus trabajadores satisfechos, porque guarda relación estrecha con la rentabilidad, producción y productividad, los trabajadores como usuarios internos son el capital más

valiosa de una empresa como tal tienen que ser valoradas porque tienen relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. El Ministerio de Salud, tiene conocimiento de la importancia de generar las condiciones laborales para encontrar el máximo rendimiento en el trabajador, está considerado como uno de los indicadores de calidad, el éxito o el fracaso de las empresas prestadoras dependerá de la satisfacción laboral de sus trabajadores en este caso las enfermeras al culminar su jornada de calificar su expectativa sobre el producto, proceso o servicio. (Minsa, 2014)

Los estudios relacionado con el comportamiento humano y el comportamiento organizacional siempre son temas sensibles, los trabajadores en este caso las enfermeras tienen sus propias expectativas generadas según sus necesidades personales y de la misma manera las empresas también tienen sus propios intereses creados y manifiestas en la misión y visión con que fueron creados, es una realidad que ambos buscarán el equilibrio consensuado de todos los elementos que constituyen la empresa para llegar a un acuerdo común donde ambos logren el beneficio o ganancia, sin embargo debe ser una conclusión de los estudios el querer saber la respuesta humana de cada enfermero que nivel de satisfacción expresa por la función que desarrolla o la institución donde labora.

2. Teoría de la discrepancia

La contraposición existente entre estar satisfecho o insatisfecho, presenta una dualidad de respuesta según su propia expectativa de los enfermeros, en la vida real son respuesta y preguntas que usualmente son respondidas al interrogatorio, obviamente tiene que ver con sus aspiraciones de cada uno de los enfermeros. (Fernández, 2013)

Para finiquitar el estudio es importante ser más exhaustivos, acuciosos en pretender estudia temas relacionados a la satisfacción porque son sensibles y pueden variar las respuestas de un momento a otro , según

el estado mental de las enfermeras, porque se resume estudiar el comportamiento de las personas en función a sus actitudes, como un juicio o prejuicio en función a sus experiencias y expectativas, son válidos sus puntuaciones o percepciones, para entender a la enfermera con referencia a su puesto laboral le genera esfuerzo ubicar en que momento está satisfecho o insatisfecho, pretende desligarse de sus emociones para ser objetivos, sin embargo se recae en lo mismo que está en función a como se siente en el trabajo y qué expectativas tiene del trabajo (Fernández, 2013)

La expectativa que se genera los enfermeros en los hospitales es parte de la satisfacción del usuario interno, como tal requiere tratarse con la misma interesa dentro de la calidad de atención de la salud, como un lineamiento de cuidar al trabajador de salud. (MINSA, 2012)

3. Importancia de la satisfacción laboral

La interesa de preocuparse por la salud psicológica y social para por un tema elemental, los enfermeros pasan mayor tiempo de sus vidas atendiendo pacientes en los hospitales, mucho descuidan su propia salud que puede tener repercusiones negativas en la propia familia, alguno de los efectos de la satisfacción e insatisfacción laboral identificada a tomarse en cuenta para corregir son: (Robbins, 2015)

- Existen muchas evidencias de inasistencia o faltas.
- Los enfermeros satisfechos gozan de buena salud.
- Los enfermeros satisfechos son productivos y dúctiles al cambio
- La satisfacción de los enfermeros es un predictor de una mayor esperanza de vida.
- Las personas satisfechas son responsables y procuran siempre mantener estilos de vida responsable consigo mismo y con los de su entorno.

4. Dimensiones de la satisfacción laboral en las enfermeras

- Las condiciones físicas y/o materiales

Se refiere básicamente a las condiciones de la infraestructura, donde se tienen que considerar la accesibilidad, la distribución de los ambientes terapéuticos o de trabajo enfermero, el material con que está construido, el tamaño del ambiente, la ventilación como parte de la seguridad, la iluminación de los ambientes, los equipos y materiales con que se cuenta para cumplir la función especializada, el tema de confort tiene ofrecer para los pacientes y los enfermeros, la comodidad, la sillas y el resto de los mobiliarios están consideradas en esta (Robbins, 2015).

Las quejas a menudo en las ciudades en vías de desarrollo notifican que el ruido es muy usual en los ambientes de hospitalización derivada de los propios pacientes o algunos equipos o maquinarias de la atención del paciente, la iluminación insuficiente o deficiente, no existe sanitarios suficientes para cumplir su fin la ventilación deficiente, las temperaturas extremas sin aire acondicionado o calefacción, los malos olores propios de la atención hospitalaria, equipos con fallas técnicas, entre otras. (Cifuentes, 2012)

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, es la profesional que se encarga de cautelar la seguridad del paciente, fomentando una cultura de controlar las infecciones intrahospitalarias, con la aplicación correcta de las normas de bioseguridad. (Ley de Trabajo del Enfermero, 2004)

Infraestructura. Cuando nos referimos a la infraestructura, se describe al conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad o para que un lugar pueda ser utilizado de la manera más adecuada favoreciendo al empleador de ser cómodo y confortable (Montoya, 2014)

Comodidad. Relativo o referente a estar cómodo durante y después cumplir con las actividades, situaciones o elementos que favorecen cumplir

las tareas sin ningún contratiempo, la iluminación y ventilación está considerado como parte de una satisfacción personal. (Montoya, 2014)

Equipamiento. El equipamiento dotar logísticamente de bienes y servicios, equipos, facilita el cumplimiento de las metas y logro de objetivos, en la actualidad la eficacia y la efectividad está en relación estricta al equipamiento, los enfermeros tienen que laborar en ambientes equipadas acorde al desarrollo de la ciencia y tecnología. (Cifuentes, 2012)

- **Beneficios laborales y remunerativos**

El trabajo es considerado un medio que genera recursos a las personas para satisfacer las necesidades básicas del trabajador, de su familia, es un medio para cumplir con su manutención, dentro de ello está considerado las remuneraciones, sueldos, estipendios, compensaciones, además el reconocimiento o distensiones de las instituciones por el cumplimiento de la función para tal efecto las personas como parte de su satisfacción personal aspira a tener un empleo, y tener un estatus social acorde a su desarrollo, ello implica esforzarse para lograr los medios necesarios. (Cavalcante, 2014)

La moneda o billete tiene su propio valor, sirve como un medio para adquirir instrumentalmente productos o servicio porque cada uno de ellos tiene un costo, el valor figurativo está en función a la complejidad de los productos y servicios, todo de compra y todo se vende, el valor del dinero nos puede otorgar cierta seguridad, prestigio temporal y tranquilidad o sosiego.

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

Remuneración. Es la asignación económica que percibe el trabajador como parte una contraprestación de un servicio, que tienen su propia

condición y regulación. Toda empresa busca la contraprestación de los usuarios internos los conceptos de paga, los establecen entre los locadores. (Plascencia, 2016)

Expectativas. Es lo que pretende el hombre para lograr un fin determinado como parte de su realización personal, es parte de la satisfacción personal, está en relación de los logros personales que es parte de una visión macro. (Cavalcante, 2014)

- **Políticas administrativas**

Todas las instituciones de salud obedecen a políticas sanitarias del órgano rector del mundo como la Organización Mundial de la Salud, a nivel nacional por el Ministerio de salud, quienes otorgan lineamientos, emanan normas acorde con la constitución política del estado para promover la salud públicas de la población en general, las instituciones se organizan según sus intereses, cada organización tiene su propio objetivos y población sujeta a atender de acuerdo a su perfil para que fueron creados.

El hospital María Auxiliadora, como dependencia del Ministerio de Salud, orienta sus servicios con sus propios organigramas funcionales y administrativas, tienen su propio manual de organización y funciones, tienen profesionales y técnicos no profesionales con sus propias leyes de nombramiento y contrato

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad.

Las normativas usualmente tienen que sumar para una buena práctica es bueno, la mala práctica puede generar duda, perjuicios, (Marriner, 2014).

Siempre se convoca a las autoridades considerar al recurso humano como parte de una política administrativa, respetando sus derechos también exigiendo el cumplimiento de sus deberes como un equilibrio de justicia.

Otorgamiento: Son las facilidades que otorga las instituciones para que su trabajador cumpla con las metas propuestas, que tienen que ser coherentes con la misión y la visión de la institución, además es política de la institución cuidar su trabajador como un capital humano valioso, en otras oportunidades se brindan algunas prebendas por logro de objetivos. (Pineda, 2016)

Percepción. Es la capacidad del trabajador para tener un concepto claro su institución donde trabaja utilizando su sensorio, muchas veces las apreciaciones son subjetivas que no tienen el rigor científico. (Pineda, 2016)

Programación. Los diferentes servicios y unidades tienen su propia programación que responde a las políticas institucionales, los mismos son cumplidos de manera prolija por los trabajadores, los jefes y supervisores son las personas encargadas de hacer cumplir lo establecido, cualquier observación se supera en el momento (Plascencia, 2016)

Registro. El registro es la evidencia de la presencia de la persona que interviene, el registro del horario del ingreso al hospital es un indicador de la permanencia del trabajador, los registros de enfermería es la evidencia del trabajo enfermero. Tiene mucho valor ético y jurídico. (Plascencia, 2016)

- **Relación con la autoridad**

La autoridad de los Hospitales representada por el Director General y otras autoridades de línea o apoyo deben procurar mantener una política de gestión horizontal que realmente valore a los operarios, enfermeros asistenciales, reconociendo y promoviendo su trabajo de la enfermera

asistencia que realiza denodados esfuerzos para cumplir su labor de manera prolija y responsable, una cultura de consideración a la labor especializada (Palma, 2014).

Se aceptación o el rechazo de los trabajadores a sus autoridades o de manera viceversa puede alterar la relación de trabajo, es imperativo utilizar la comunicación para informar utilizando los canales correspondiente las ventajas y las desventajas de un trabajo en equipo, sin reparos es importante fortalecer el trabajo de los jefes y a supervisores que sean más comprometidos con la causa.

Además, en este acápite se considera las relaciones de los trabajadores con sus autoridades para la discusión de materia remunerativa, de tal manera los sindicatos o los gremios también están comprendido, tienen que saber manejar el comportamiento del grupo como dominio de los antropólogos y sociólogos que se encargan estudiar el comportamiento individual y colectivo respectivamente, las satisfacciones de sus necesidades es el punto de quiebre, obvio para ello tiene que haber una motivación.

Para comprender es importante entender los siguientes indicadores que responden a la relación con la autoridad. (Fernández, 2013)

Disposición. Es una característica en el hombre en el proceso de tomar decisiones, tener el tiempo o la voluntad para ejecutar un determinado trabajo también puede tener la acepción de disponer en la parte logística de algo material de disponer o disponerse de una manera determinada. (Fernández, 2013)

Productividad. Cuando se habla de la productividad se refiere al producto producido luego de una intervención humana, que muchas veces son deliberado, está en relación estricta del tiempo invertido muchos en la gestión actual conocen como el resultado el cual tiene que ser medido utilizando un indicador como una variable visible. (Ramos, 2011)

Relaciones humanas. Es el conjunto de intercambio entre los miembros de una organización o la sociedad, de manera horizontal y vertical observando las normas sociales o códigos sociales aceptado por todos, donde prima el ejercicio del derecho y el cumplimiento de los deberes para ello es importantísimo el uso del lenguaje codificado, sea verbal o no. (Ramos, 2011)

Reciprocidad. Antropológicamente tiene la connotación del intercambiar ideas, trabajos, culturas, costumbre, bienes y productos, es un valor heredado desde la época incaica donde su trabajo estaba basado en la reciprocidad. Entonces se refiere a la manera informal de intercambio de bienes y trabajo que se da en sistemas económicos informales de un pueblo. (Fernández, 2013)

- **Relaciones interpersonales**

Una buena cultura institucional encargada de fortalecer las relaciones interpersonales, que permita mayor vínculo afectivo y de solidaridad son importantes en el desarrollo del trabajo enfermero en los centros hospitalarios, la enfermera desde su formación profesional está entrenado para desarrollar una comunicación asertiva, la valoración como la primera parte del desarrollo del proceso de cuidado enfermero exige como un requisito, la naturaleza del cuidado enfermero así lo prevé. Sin embargo, es saber ser consiente reconocer las virtudes y defectos de las personas es importante, respetarlos es fundamental y ser tolerante es lo excepcional, dentro de este contexto es importante considera los siguientes indicadores como parte del trabajo (Minsa, 2012)

Mantener una comunicación horizontal es importante en la gestión moderna, siempre tiene cautelar la organización temas relacionados con la rentabilidad, producción y productividad, el propósito de socializar las políticas de relaciones interpersonales es darle el valor real al trabajador como una condición para su adecuado desarrollo.

Los entrenadores hoy en día promueven el trabajo en equipo para ser más rentables, competitivos y ser sostenibles en el tiempo manejar exitosamente el grupo o equipo humano, es parte de la realización personal y la autorrealización.

Los trabajadores trabajan mejor cuando encuentran ciertas características.

- Sentirse aceptados en el equipo
- Tener objetivos claros.
- Aplica proceso transparentes
- Capacidad de escucha
- Aplican las normas con justicia
- Ser original
- Colaboración y ayuda mutua.

En la actualidad es una corriente realizar trabajos en equipo porque son altamente rentables. (Fundación AGA KHAN, 2013)

Trabajo en equipo: Trabajar en equipo es participar deliberadamente todos los miembros de una empresa o institución para el cumplimiento de las normas, reglamento donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo por que la intervención de los miembros es mancomunados, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas. (Núñez, 2015)

Solidaridad: Es un principio caracterizado por el apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles. El enfermero al margen de trabajar en equipo tiene que tener como su valor agregado comprometido con la causa del paciente o compañero del trabajo. (Núñez, 2015)

- **Realización personal**

Es un tema relacionado básicamente con lo que uno pretende hacer o logra hacerlo, es parte del desarrollo de las necesidades sociales, de tener un empleo, un estatus social acorde a su desarrollo y expectativa, las personas buscan ser reconocidas por su trabajo que desarrolla, su trabajo le genera responsabilidad de asumir con desafío y reto personal. (Ramos, 2013).

Los enfermeros tienen que tener las siguientes s responsabilidades sociales.

- Actualización permanente de competencias profesionales.
- Observar y cumplir con el código de ética y deontología
- Ser inéditos
- Cumplir el principio de autonomía en su toma de decisiones.
- Tener. Actitud proactiva
- Aceptar nuestras limitaciones.
- Ser coherente con lo que se dice y lo que se hace.
- Tener identidad cultural.
- Mantener la cultura del diálogo.

Expectativas. Es la capacidad del hombre de poder visionar para el logro de sus objetivos, puede o no ser realista, usualmente son lo que hombre pretende o quisiera, sin embargo, estos matices pueden influir en el desarrollo del hombre. (Ramos, 2013).

Desarrollo personal. Son las diferentes actividades orientados a mejorar su condición laboral, económico, espiritual y la identidad, impulsan a perfeccionar sus habilidades reales personales, contribuyen a fortalecer el capital humano y facilitan específicamente sus capacidades de la empleabilidad mejoran las condiciones de vida, y contribuyen a la

realización de sueños y aspiraciones personales en toda sus dimensiones. (Ramos, 2013).

Bienestar personal. La satisfacción es el bienestar expresada por el hombre, considerando todas las acciones como él un conjunto de acciones tendientes a facilitar la comodidad, recreación y esparcimiento del trabajador. Las personas verbalizan su bienestar. (Ramos, 2013).

- **Desempeño de Actividades.**

Es la puesta en marcha el desarrollo de las competencias profesionales para que fueron formados, entendiendo que el profesional de enfermería es el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que el personal posee para desarrollar su trabajo, los enfermeros obtienen estas habilidades como parte de su experiencia con el correr del tiempo, el desempeño laboral tiene que ser coherente con el perfil con lo que han sido formado. En campo laboral no es suficiente las habilidades, destrezas, conocimientos, sino se requiere que tenga un componente psicológico de ponen en manifiesto el deseo de trabajar con voluntad. (Ramos, 2013).

Autovaloración: Es un concepto relacionado con la autoestima, Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime (Ramos, 2013).

Autorrealización. Es el fin supremo del hombre de servicio al prójimo sin necesidad de ser reconocido, tiene que ver mucho con la motivación del hombre para poner en práctica el logro del objetivo (Ramos, 2013)

2.1.3 Teoría que aplica a la investigación:

Abraham Maslow Desarrolló un modelo o teoría de la jerarquía de necesidades que ha tenido una amplia repercusión en la teoría y la práctica de las organizaciones. Es así que muchos autores afirman que es probablemente la teoría más conocida de motivación y la satisfacción laboral.

Su objetivo de aplicar dicha teoría, es demostrar que el hombre a través del tiempo por instinto de súper vivencia satisface su necesidad elemental hasta el más complejo. En otras palabras, nuestros comportamientos y actitudes estarían guiados por la satisfacción de necesidades disponen jerárquicamente según su capacidad para motivar la conducta y las distribuye en dos niveles diferenciados:

- Necesidades de Orden Inferior:
- Necesidades fisiológicas: también conocidas de supervivencias entre ellos está la capacidad de respirar, comer, tomar agua, eliminar, moverse.
- Necesidades de seguridad: Esta en mantenerse libre de todo tipo de riesgo, mantenerse lo más alejado del peligro, es precursor de la seguridad y la estabilidad física y emocional, tiene el sistema provisorio, con las personas que son desvalidas, promueven la salud.
- Necesidades de orden superior:
- Necesidades sociales: Es asumir responsabilidad para cumplir roles, promueven actividades recreativas deportivas, reuniones sociales, reconocimiento al mérito, procuran vivir en sociedad con vínculos afectivos y sociales
- Necesidades de autoestima: Es una necesidad de mayor complejidad donde se busca la promoción y reconocimiento del trabajo que se desarrolla, buscan empoderarse utilizando cualquier medio, pueden invertir mucho dinero para tal fin, es parte del marketing interno.
- Necesidades de autorrealización: Es lo más elevado cada vez las personas ya no busca ser reconocidas, sino pasan a otra etapa del servicio, la meditación, la reflexión ayuda permanente al prójimo, realiza las actividades por placer como parte de su filosofía de

servicio, renuncia a su familia y adopta al mundo mayor complejo inclusive la preservación del medio ambiente. supremo del hombre de servir al prójimo

El modelo de Maslow se basa en tres hipótesis:

- Toda conducta del hombre en su quehacer diario está determinada por la permanente búsqueda de aliviar o satisfacer las necesidades básicas del hombre, como una alienación fundamental que todos lo realizamos consciente o inconscientemente
- Siempre la satisfacción de las necesidades humanas va de lo simple a lo complejo, está escrito así de lo más fehacientes, nadie puede saltar los procesos todo obedece a una relación de causa efecto, como tal pocos llegan a la autorrealización.
- Las necesidades primarias tienen una prioridad absoluta sobre todas las demás, como tal.

Esto explica que un menor número de personas se movilicen por la satisfacción de las necesidades de nivel elevado, en concreto por la realización personal. Desde el punto de vista práctico, la aceptación de su teoría permite identificar el nivel de motivación de cada sujeto y atender sus necesidades en función del nivel en que se encuentren.

2.2 Estudios previos

2.2.1 A Nivel Internacional

Álvaro y Sebastián, (2016) Colombia en la tesis titulado “Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá” con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de enfermería del hospital. El instrumento, que se aplicó a 398 sujetos pertenecientes al personal asistencial, permitió encontrar diferentes intereses motivacionales a partir de las variables definidas por el cuestionario. Las variables con mayor

percepción de interés fueron: autorrealización, dedicación a la tarea y grupo de trabajo, y las de menor interés fueron: logro, expectación y promoción. Así mismo, se pudo concluir que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas.

Plascencia, (2016) México, en la tesis “Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco”. Con el Objetivo: Establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo a características socio laboral en un hospital público de Jalisco. Material y método: Se realizó un diseño descriptivo y trasversal. La obtención de los datos fue mediante la aplicación del Test de Motivación y Satisfacción Laboral; las variables socio laborales fueron: sexo, edad, escolaridad, antigüedad en la institución y años en el servicio actual. El universo de trabajo estuvo constituido por el total de enfermeros de la población en estudio, obtenida mediante censo en el 2014. Resultados: Se estudió un total de 100 enfermeros, de los cuales 93 fueron mujeres y 7 hombres. La edad promedio fue de 44 (±10,1) años. La antigüedad en la institución fue de 20 (±10,4) años. Los grados de satisfacción por el trabajo para las dimensiones motivación y satisfacción se comportaron de forma muy similar; se encontró en el grado alto 12 % y 13 %, respectivamente, en grado medio 86 % para ambas dimensiones, y para grado bajo 2 % y 1 %, respectivamente; para la dimensión jerarquía o estatus en grado alto 50 %, en medio 42 % y en bajo 8 %. No se observaron diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas y laborales (sexo, edad, escolaridad, antigüedad, y tiempo en el servicio actual) en relación con satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones. Conclusiones: En términos generales, la motivación y satisfacción en el personal de enfermería de la institución se encuentran en un grado medio en casi el 90 %, a diferencia de la jerarquía o estatus, donde la mitad se encuentra en un grado alto.

García (2017) México “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos Instituciones de Salud Públicas: Caso Hidalgo”. Tuvo

como objetivo evaluar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo, mediante el instrumento S20/23, con la finalidad de identificar la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos con la satisfacción laboral. El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. La investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. Los resultados muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes. Respecto a la satisfacción intrínseca, en ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción que le produce tener un trabajo que define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva.

Castro (2013) Ecuador, en la Tesis “satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre 2013” Su objetivo principal fue medir el nivel e índice de satisfacción laboral bajo el enfoque de la teoría de los dos factores de Herzberg y determinar qué elementos contribuyen a su bienestar, identificando necesidades de acuerdo a percepciones. El estudio fue descriptivo, de corte transversal, se aplicó un cuestionario estructurado con datos sociodemográficos y 43 ítems adaptados a 14 niveles de satisfacción laboral según factores motivacionales (6) e Higiene (8) de Frederick Herzberg preguntas abiertas sobre percepción hacia la satisfacción laboral. Se obtuvo un índice global de 0,36 que corresponde a una satisfacción moderada en las/los enfermeros del HPAS. Se encontró mayor satisfacción con los factores motivacionales con un índice de Satisfacción Laboral de 0.51 mientras que los de Higiene 0.19. Las variables seguridad laboral,

promociones y capacitaciones, fueron los predictores de gran insatisfacción en las/os enfermeras/os los resultados mostraron una insatisfacción moderada y considerable en éstas variables. También se encontró una satisfacción baja en las condiciones de trabajo y supervisión, neutralidad de no satisfacción en la remuneración y vida personal, una gran satisfacción laboral en el trabajo en sí, la responsabilidad, las relaciones y el estatus.

2.2.2 A Nivel Nacional

Pineda y Peña (2016) Arequipa Perú, en su tesis titulado “motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa – 2016; Metodología. tipo cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional, cuya población estuvo conformada por 321 enfermeras con una muestra de 170 enfermeras que reunieron los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos, se utilizó como método la encuesta, como técnica la entrevista individual, Resultados se encontró la mayoría de sexo femenino en 98,8% con edades entre 36 a 50 años, en cuanto al tiempo en la institución se encontró que predomina entre 6 y 10 años en un 44.7% y respecto a la condición laboral de la Enfermeras, en su mayoría 60% son Nombradas. En lo que respecta a la motivación laboral se observó que el nivel medio 62.4% es el que destaca, en cuanto a la satisfacción laboral el nivel medio 52.9% es el que predomina. Respecto a la relación entre motivación con la satisfacción laboral en enfermeras se encontró un bajo nivel de significancia estadística con un coeficiente $P \geq 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en las enfermeras.

Marín y Plasencia (2017) Lima, en su tesis titulado Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en una organización de salud del sector privado Cuyo objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal

de Socios en Salud Sucursal Perú. Metodología: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad, Se aceptó que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Núñez y Santiago (2015) Lima Perú, Motivación y Satisfacción Laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla, EsSalud. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 35 profesionales de Enfermería. La técnica fue la entrevista y los instrumentos dos (2) escalas tipo Likert con cinco (5) opciones de respuesta, validados mediante Juicio de expertos y su confiabilidad determinada mediante la prueba α de cronbach (Motivación: 0,684 y Satisfacción Laboral: 0,809). Los resultados globales muestran que el 57% (20) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Al analizar esta variable según dimensiones, se encontró que en las dimensiones: importancia, retroalimentación y autonomía presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones identidad y variedad de la actividad presentan mayoritariamente nivel bajo. En la satisfacción laboral, el 63% (22) de

enfermeras(os) tienen nivel medio. Al analizar esta variable según dimensiones se encontró que más del 50% de dichos profesionales presentan nivel medio, en Relaciones sociales, Desempeño de actividades y Relación con la autoridad, en tanto que en Políticas administrativas y Desarrollo personal presentan nivel medio con tendencia a nivel alto y en los factores Beneficios Laborales y Condiciones físicas y/o confort niveles de satisfacción que entre medio y bajo. Se concluye que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla Tau C Kendal: Valor: 0,573.

Cieza (2014) Cajamarca Perú Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota – 2014. Objetivo determinar y analizar la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería. El tipo de estudio es cuantitativo, Descriptivo -transversal La población lo conformó 30 enfermeras(os). Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios validados por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham y Palma Carrillo Rosa, contiene 23 preguntas de motivación laboral y 36 de satisfacción laboral, preguntas cerradas y utilizando para su puntuación la Escala de Likert. Los resultados mostraron que de 30 enfermeras(os), el100% están motivados en su centro de trabajo. Así mismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que el 100% de los profesionales de enfermera presentan motivación en la dimensión identidad con la actividad; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación, en cuanto a las dimensiones que presentan no estar motivados están la retroalimentación, importancia y variedad de la actividad. En relación a la satisfacción laboral el 100% de las enfermeras(os) están satisfechas(os) en su centro laboral, en las dimensiones de satisfacción de relaciones interpersonales, desarrollo personal y desempeño de actividades se encontró que el 100 % de dichos profesionales presentan satisfacción. Y en las dimensiones: condiciones físicas y beneficios laborales resultaron estar insatisfechos.

2.3. Marco Conceptual

Autonomía: Es un principio básico de hombre inherente a la toma de decisiones, que se desarrolla sin influencia de otra persona, respetando la integridad de su dignidad humana (Núñez, 2015)

Autoridad: Es un atributo que se le otorga a una persona para controlar y ejercer poder, que tiene potestad sobre las otras personas que están a su cargo, que tienen deberes y responsabilidades según la legislación, obedece a una junta o encargo de una determinada cartera. (Marín, 2017)

Beneficio: Es el otorgamiento de un conjunto de materiales, objetos, enmarcados como factores que crean condiciones favorables para mejorar las condiciones de vida, usualmente son sostenibles en el tiempo (Fernández, 2013)

Condiciones físicas: Está relacionado a la condición física y biológica en el hombre, también tiene la connotación a la infraestructura física del inmueble de la forma como fueron construidos y sus especificaciones o características. (Gonzales, 2013)

Desarrollo: Es la capacidad una función específica especializada, requiere de mucho entrenamiento, cuantas más capacitaciones se tenga estará orientado al logro del bienestar personal o colectivo (García, 2017)

Desempeño: Es el desarrollo de la actividad asignada al trabajador, que tiene su calificación personal dentro de la propia (Gonzales, 2013).

Enfermeras: Es el profesional de rango universitario humano e íntegro, que comprende y atiende las necesidades básicas y sentimientos de su paciente, es la única profesional proveedora de cuidados, de comprensión, amabilidad, afecto y solidaridad. (Marriner, 2014)

Factores: Son los determinantes y condicionantes que modifican la conducta humana, que en muchas ocasiones pueden ser favorables o pueden ser (López, 2015)

Habilidades: Es la capacidad del hombre expresada para realizar una determinada actividad o asumir roles con naturalidad requiere de mucha capacitación y entrenamiento (Cieza, 2014)

Identidad: Es la marca que promueve su reconocimiento como su propia pertenencia o característica de ser reconocido, también se conoce como significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia. (Álvarez,)

Motivación: Es la capacidad del hombre de generarse condiciones para transformar o el deseo de realizar un trabajo con una actitud positiva que en conclusión muestra pro actividad. (Castro, 2013)

Necesidad: Es la carencia o ausencia de elementos, la falta o ausencia genera problema, es importante cautelar su cumplimiento (Marrinier, 2014)

Libertad: Es una condición donde las personas pueden desarrollarse sin ningún tipo de restricción, también convoca el cumplimiento de sus deberes y no conculcar sus derechos. (Álvaro, 2016)

Oportunidad: Es el momento propicio donde se presenta algunas condiciones favorables para generar beneficios en las personas o el conjunto de personas. Circunstancias que se presentan al azar sin programación alguna (Cieza, 2014)

Organización: Es el conjunto de normas que rigen el funcionamiento de una institución formal o informal que tiene su propia estructura donde existen clientes internos y externos, tienen su propia organigrama funcional y administrativa (Álvarez, 2015)

Políticas: Son la normativas y orientaciones de una conducta que rigen a todo los trabajadores para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. (Castro, 2013)

Retroalimentación: Es la capacitación permanente y sostenida que busca la adherencia en los trabajadores sobre los que se realiza, es parte de la socialización, es un diseño y alternativa que debe estar desde el principio

del proceso de aprendizaje y permitir que con el paso del tiempo ésta trabaje naturalmente. (Bustamante, 2013)

Remuneración: Es un medio valorativo como consecuencia de la contraprestación de un servicio determinado, una parte muy importante lo constituye el sueldo, los incentivos (Juárez, 2000)

Relaciones interpersonales: Es la forma como se relacionan entre dos o más personas como parte de su desarrollo personal y habilidad social. (Vizquerra, 2003)

Responsabilidad: Asumir el activo y pasivo de las consecuencias que se genera de la actividad humana en el contexto donde se desarrolla con sus limitaciones, oportunidades, y desafíos. (Wester, 2008)

Rutina: Realizar un trabajo con renuncia a la innovación, hacer las cosas de la misma manera, tiene un arraigo familiar. (Melanie Klein, Eric)

Tareas: Es acción intencionada que un individuo considera necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo. (Ana Basterra)

CAPÍTULO III
HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis Específico 1

Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Hipótesis Específico 2

Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Hipótesis Específico 3

Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Hipótesis Específico 4

Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

Hipótesis Específico 5

Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

3.2. Identificación de variables

3.2.1. Clasificación de variables

Variable 1. Nivel de motivación

Variable 2. Satisfacción laboral

3.2.2. Definición constitutiva de variables

Nivel de motivación

El nivel de la motivación está determinado por el entorno laboral que se define como el grado de disposición que tiene una persona, en este caso la enfermera para hacer un esfuerzo sostenido en el tiempo para lograr las metas personales e institucionales. El cual se considera como un proceso psicológico interno marcado por la actitud de la personal y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo de la enfermera es resultado de las interacciones entre los enfermeros, paciente, familiares, jefes, y las personas vinculadas directa e indirectamente con el trabajo enfermero al cual denominaremos como su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. (López, 2015)

Satisfacción laboral

El nivel de satisfacción laboral es la respuesta de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los enfermeros lo ven su trabajo. Por ende, el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial va depender mucho el éxito o el fracaso de las empresas por la satisfacción que logra luego de culminar el uso del producto, proceso o servicio. (MINSA, 2014)

3.2.3. Definición operacional de variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable 1 Nivel de motivación	Autonomía de la realización de las actividades Variedad de las actividades Identidad de las actividades Significado de las actividades Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades	Responsabilidad Toma de decisión Oportunidad Libertad Variedad Habilidad Innovación Metas Demanda Resultado Organización Identificación Bienestar Consecuencias positivas Importancia Recuperación Capacitación Información Reconocimiento Evaluación
Variable 2 Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas Relación con la Autoridad Relaciones interpersonales Realización personal Desempeño de actividades	Infraestructura Comodidad Equipamiento Remuneración Expectativas Tiempo Programación Registro Disposición Productividad Relaciones humanas Reciprocidad Trabajo en equipo Solidaridad Expectativas Desarrollo personal Bienestar personal Autovaloración Autorrealización

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Descripción del Método y Diseño

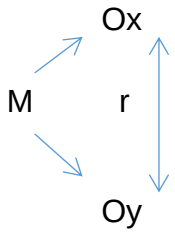
Método: Para el presente trabajo de investigación se utilizará el método descriptivo, correlacional y transversal.

Descriptivo; porque, se describieran las variables tal como se presentan en la realidad sin alterar las mismas como si fuera una fotografía

Correlacional; porque busca la relación entre las variables de estudio.

Diseño: El diseño que se utilizará en la presente investigación será la no experimental, no se manipulará las variables en estudio.

En este sentido responderá al siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Nivel de motivación laboral

O_y = Satisfacción laboral

r= Relación entre las variables.

4.2. Tipo y nivel de Investigación

Tipo: será una investigación de enfoque cuantitativa, los resultados se expresarán al término en números y cifras.

Nivel: El nivel de la investigación será aplicado donde los conocimientos teóricos serán aplicados en un determinado momento en el

área del estudio el cual se aplicará en una determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivó (Bernal, 2007)

El nivel de investigación es “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio” (Hernández, 2012)

El presente trabajo de investigación según su alcance responderá a una investigación de nivel descriptiva - correlacional.

Es descriptivo, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. (Bernal, 2006)

Es correlacional, porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables de estudio, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

4.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: La población considerada para el estudio estuvo conformado por 102 Enfermeros que Laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora.

N: 102

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se utilizará la fórmula de cálculo muestral para población finita:

$$n = \frac{N.Z^2(p.q)}{(N-1)E^2 + Z^2(p.q)}$$

Dónde:

N : Población (102)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{102 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(102 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)} \quad n = 81$$

Muestreo: El presente estudio presentará un muestreo probabilístico, de manera aleatoria simple, puesto que todos los enfermeros tienen la misma opción de ser elegidos.

Criterios de Inclusión y exclusión

Inclusión

- Todos los enfermeros asistenciales
- Que aceptaran participar voluntariamente.

Exclusión

- Enfermeros que ocupan cargo de jefatura, supervisión y coordinadores
- Enfermeras que no desean participar.

4.4. Consideraciones Éticas.

En el presente estudio se aplicará los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería durante su ejercicio profesional, que permitirá cumplir los objetivos establecidos, moralmente y éticamente aceptados como parte de su desarrollo personal y profesional.

Principio de autonomía: La decisión de participar en la investigación la tomaran los enfermeros d acuerdo a su libre convicción y esta será respetada en su integridad.

Principio de la no maleficencia: El desarrollo del proyecto de investigación no produce daño alguno en los enfermeros, porque ninguna investigación debe perjudicar a los participantes en el desarrollo del trabajo.

Principio de la beneficencia: Los resultados del proyecto de investigación, nos permitirá mejorar el nivel de la motivación y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Principio de Justicia: Absolutamente todos los enfermeros servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018 tendrán la misma oportunidad de participar en el estudio en forma equitativa o justa, respetando su raza, género, edad, credo y condición social.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1. Técnicas e Instrumentos.

5.1.1. Técnica.

La técnica utilizada para la medición de las variables en estudio se empleará la encuesta que es una técnica para definir los puntos clave de las variables y poder medirlas. (Hernández, et. al, 2014),

5.1.2 Instrumento.

Se utilizará el un cuestionario para cada variable, basado en una serie de 23 ítems y 5 dimensiones para medir la variable nivel de motivación laboral, que serán aplicadas a las enfermeras; el segundo instrumento sobre nivel de satisfacción de las enfermeras, también serán aplicadas a las mismas enfermeras, que contiene 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones

Es así que el trabajo de investigación utilizará un instrumento que será un cuestionario

Para medir el nivel de motivación de las enfermeras con una escala de Likert elaborado por Cynthia Pineda Sánchez (2016) con 23 ítems distribuido en 5 dimensiones: Dimensión Autonomía de la realización de actividades con 4 ítems, Dimensión de Variedad de actividades con 5 ítems, Dimensión identidad de actividades con 4 ítems, Dimensión significado de actividades con 4 ítems y Dimensión retroalimentación sobre el desempeño con 6 ítems, los ítems están dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar el nivel de Motivación de las enfermeras cuya confiabilidad interna según la prueba estadística de Alfa de Crombach es de 0.852.

Ficha técnica de la variable 1

Nombre original: Nivel de motivación

Autora: Lic. Cynthia Pineda Sánchez (2016)

Adaptado: Bachiller Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Significación: El cuestionario recogió información Acerca de los niveles de motivación

Estructura: El cuestionario consta de 23 ítems, con alternativas con escala de tipo Likert, y cada ítem consta de 5 dimensiones: Dimensión Autonomía de la realización de actividades (4 ítems), Dimensión de Variedad de actividades (5 ítems), Dimensión identidad de actividades (4 ítems), Dimensión significado de actividades (4 ítems) y Dimensión retroalimentación sobre el desempeño (6 ítems).

Confiabilidad: 0,852

La segunda parte del cuestionarios está orientado a valorar el nivel de Satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por Iris Silva Peña (2017) el cual consta de 36 enunciados del 24 hasta el 59 ítems dirigido al profesional de enfermería consta de 36 ítems y 7 dimensiones: Dimensiones Condiciones físicas y materiales con 5 ítems, Dimensiones de Beneficios laborales y remunerativo con 4 ítems, Dimensión política administrativo con 5 ítems, dimensión relación con la autoridad con 7 ítems, dimensión Realización personal con 6 ítems y dimensión desempeño de actividades con 7 ítems. El mismo obtiene una confiabilidad originaria según la prueba estadística de Alfa Cronbach es de 0.84

Ficha técnica de la variable 2

Nombre original: Satisfacción laboral

Autora: Lic. Iris Silva Peña (2017)

Adaptado: Bachiller Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Significación: El cuestionario recogió información Acerca de la satisfacción laboral

Estructura: El cuestionario consta de 36 ítems, con alternativas con escala de tipo Likert, y cada ítem consta de 7 dimensiones: Condiciones físicas y materiales (5 ítems), Dimensiones de Beneficios laborales y remunerativo (4 ítems), Dimensión político administrativo (5 ítems), dimensión relación con la autoridad (7 ítems), dimensión Realización personal (6 ítems) y dimensión desempeño de actividades (7 ítems).

Confiabilidad: 0,946

Procedimiento:

1. Se entregará una encuesta a cada enfermero, informándoles previamente sobre el estudio que se les pretende realizar y los objetivos del mismo.

2. Luego se obtendrá el consentimiento informado de cada enfermero, dando a conocer que su participación es en forma libre y voluntaria.

3. Se aplicará el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas y finalmente se analizará los resultados obtenidos.

5.2. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Para efectos de la recolección de datos se presentará una solicitud al Director del Hospital María Auxiliadora a fin de contar con la aprobación de realización del estudio y establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 30 minutos por cada enfermero procurando no interferir con su trabajo.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizará el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión

23.0, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

Los resultados obtenidos serán presentados a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además los gráficos de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

CAPITULO VI

RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Resultados

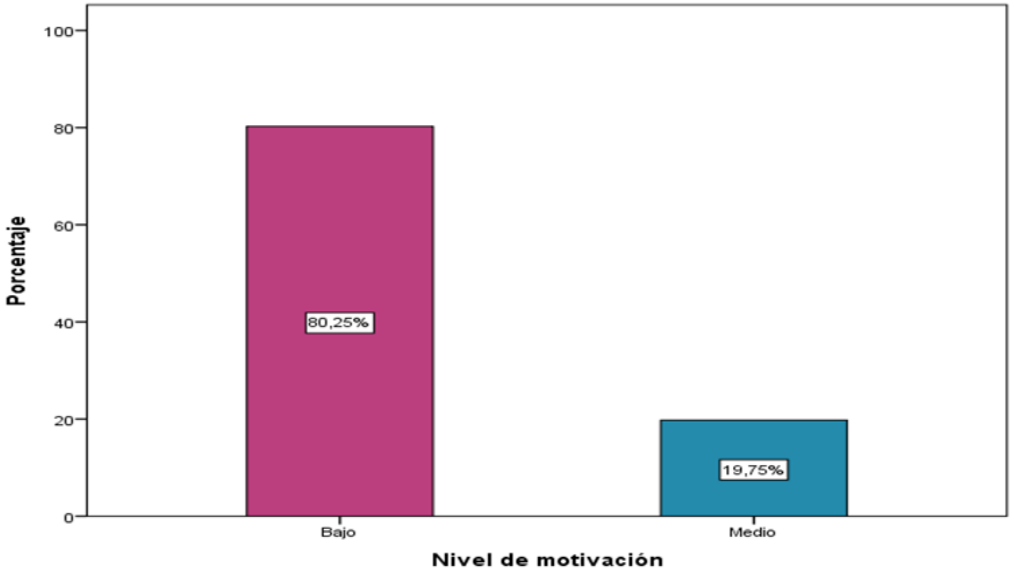
Descripción de los resultados del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	65	80,2	80,2
	Medio	16	19,8	100,0
	Total	81	100,0	

Figura 1. Distribución porcentual del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 80.2% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo. Mientras que solo el 19.8% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo.

Descripción de los resultados según las dimensiones del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia Autonomía para la realización de las actividades.

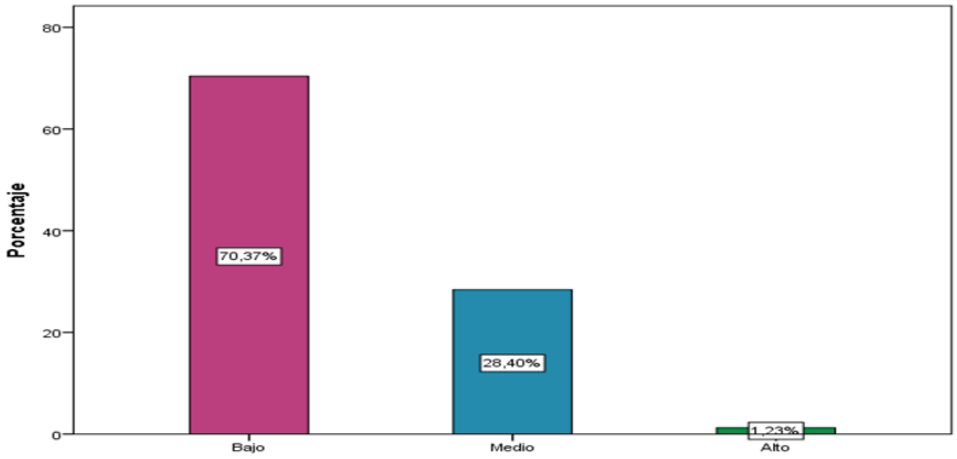
Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes en la dimensión autonomía para la realización de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	57	70,4	70,4
	Medio	23	28,4	98,8
	Alto	1	1,2	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 2. Distribución porcentual en la dimensión autonomía para la realización de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



Autonomía para la realización de las actividades

De la tabla 2 y figura 2, se observa que el 70.4% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo, en la dimensión autonomía para la realización de las actividades. Mientras que el 28.4% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio, en la dimensión autonomía para la realización de las actividades; y solo el 1.2% manifiesta que el nivel es alto, según la dimensión explicitada. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo en la dimensión autonomía para la realización de las actividades.

Variedad de las actividades

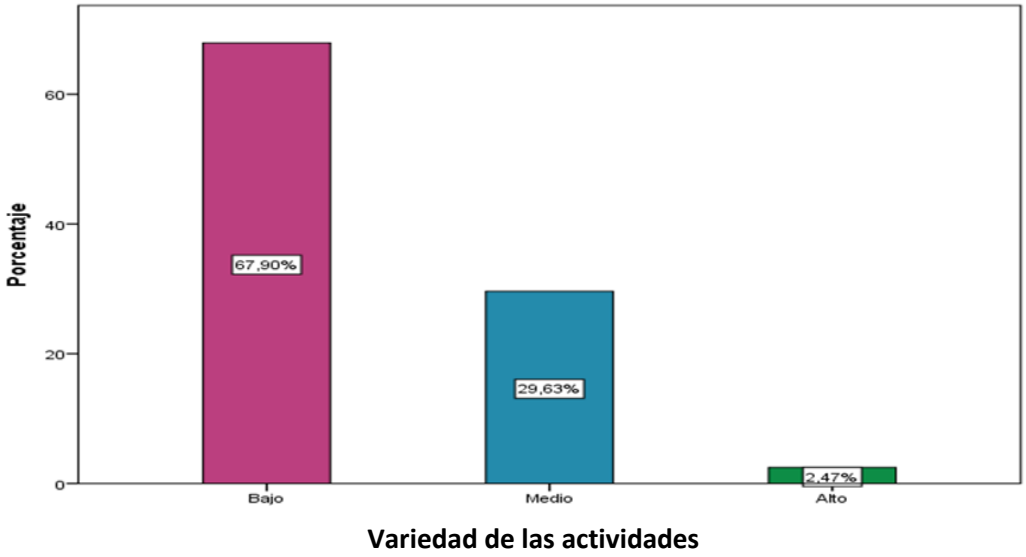
Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes en la dimensión variedad de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	55	67,9	67,9
	Medio	24	29,6	97,5
	Alto	2	2,5	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual en la dimensión variedad de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 3 y figura 3, se observa que el 67.9% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo, en la dimensión variedad de las actividades. Mientras que el 29.6% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio, en la dimensión variedad de las actividades; y solo el 2.5% manifiesta que el nivel es alto, según la dimensión explicitada. Por tanto, ante la prevalencia de los datos

mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo en la dimensión variedad de las actividades.

Identidad de las actividades

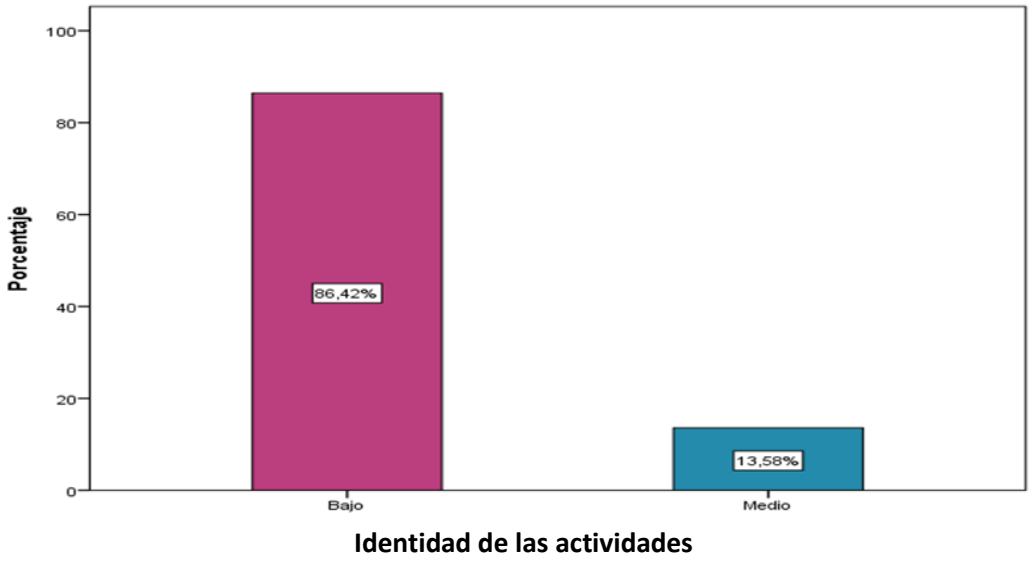
Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes en la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	70	86,4	86,4
	Medio	11	13,6	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual en la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 4 y figura 4, se observa que el 86.4% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo, en la dimensión identidad de las actividades. Mientras que solo el 13.6% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio, en la dimensión identidad de las actividades. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo en la dimensión.

Significado de las actividades

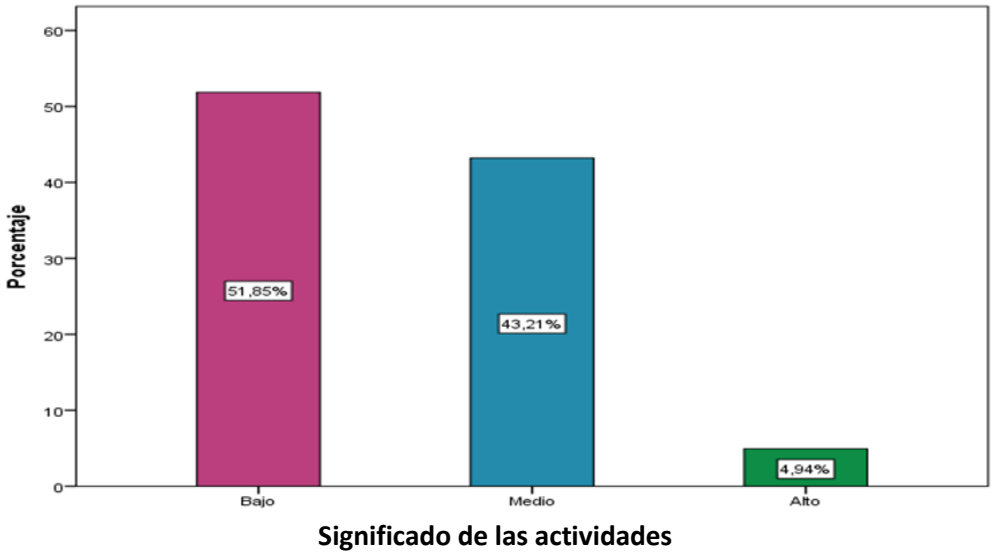
Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes en la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	51,9	51,9
	Medio	35	43,2	95,1
	Alto	4	4,9	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 5. Distribución porcentual en la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 5 y figura 5, se observa que el 51.9% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo, en la dimensión significado de las actividades. Mientras que el 43.2% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio, en la dimensión significado de las actividades; y solo el 4.9% manifiesta que el nivel es alto, según la dimensión explicitada. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo en la dimensión significado de las actividades.

Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	79,0	79,0
	Medio	15	18,5	97,5
	Alto	2	2,5	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2018.

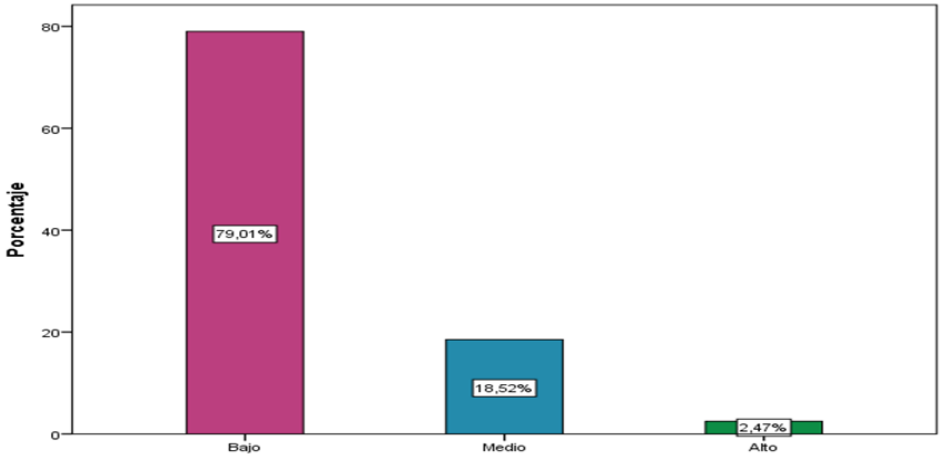


Figura 7. Distribución porcentual en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 6 y figura 6, se observa que el 79.0% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de motivación es bajo, en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades. Mientras que el 18.5% de los elementos muestrales refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio, en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades; y solo el 2.5% manifiesta que el nivel es alto, según la dimensión explicitada. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la motivación en las

enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades.

Descripción de los resultados del nivel de satisfacción laboral

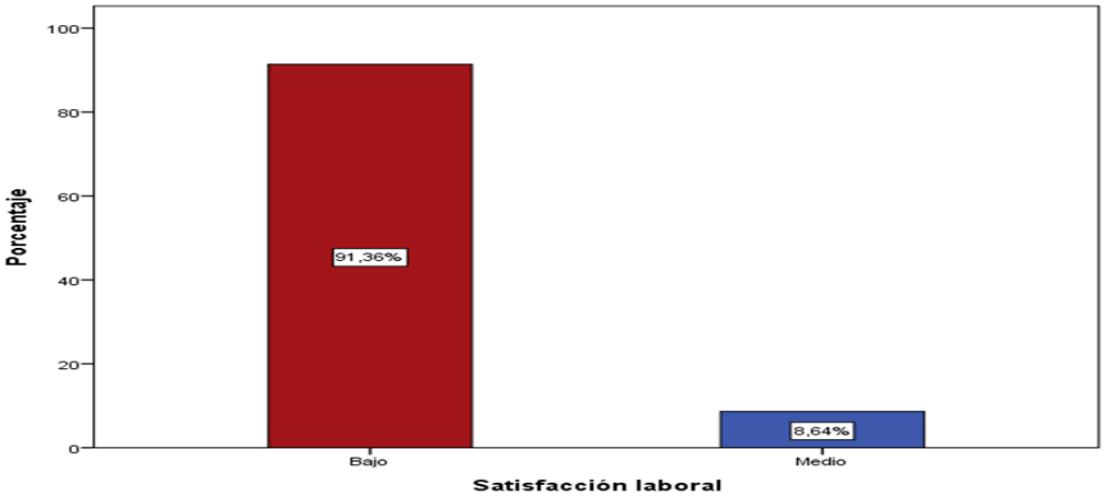
Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	74	91,4	91,4
	Medio	7	8,6	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 8. Distribución porcentual del nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 7 y figura 7, se observa que el 91.4% de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo. Mientras que solo el 8.6% de los elementos muestrales refieren que la satisfacción laboral en las enfermeras es de nivel medio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos

mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción de la satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2019, es de nivel bajo.

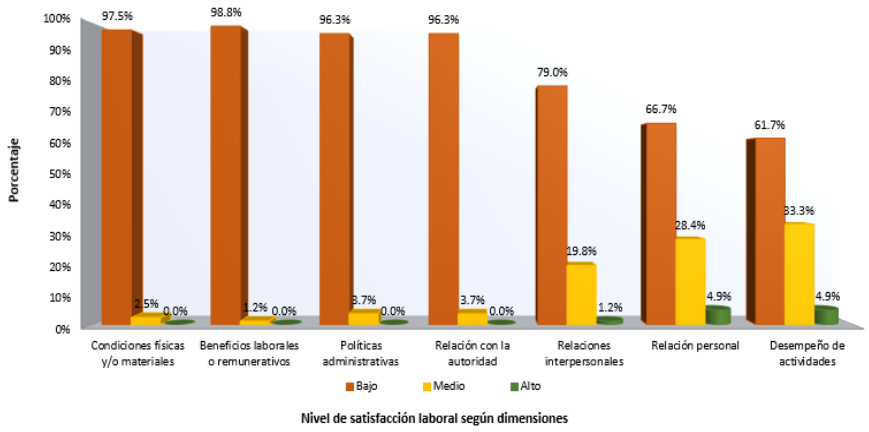
Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Nivel	*Condiciones físicas y/o materiales*		*Beneficios laborales o remunerativos*		*Políticas administrativas*		*Relación con la autoridad*		*Relaciones interpersonales*		*Relación personal*		*Desempeño de actividades*	
	f	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
Bajo	79	97.5%	80	98.8%	78	96.3%	78	96.3%	64	79.0%	54	66.7%	50	61.7%
Medio	2	2.5%	1	1.2%	3	3.7%	3	3.7%	16	19.8%	23	28.4%	27	33.3%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	4	4.9%	4	4.9%
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 9. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019.



De la tabla 8 y figura 8, se observa que las percepciones del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, respecto de las siete dimensiones, el nivel de satisfacción laboral es de nivel bajo, siendo superior al 90% en las dimensiones, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, y la relación

con la autoridad. Sin embargo, la prevalencia en las percepciones del personal de enfermería respecto a las dimensiones relaciones interpersonales, relación personal y el desempeño de actividades, disminuye de 79.0% a 66.7% y finalmente a 61.7% respectivamente. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que el nivel de las dimensiones referente a la variable satisfacción laboral son de nivel bajo, según las percepciones recogidas en las encuestas realizadas al equipo de enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Descripciones de aspectos generales del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019

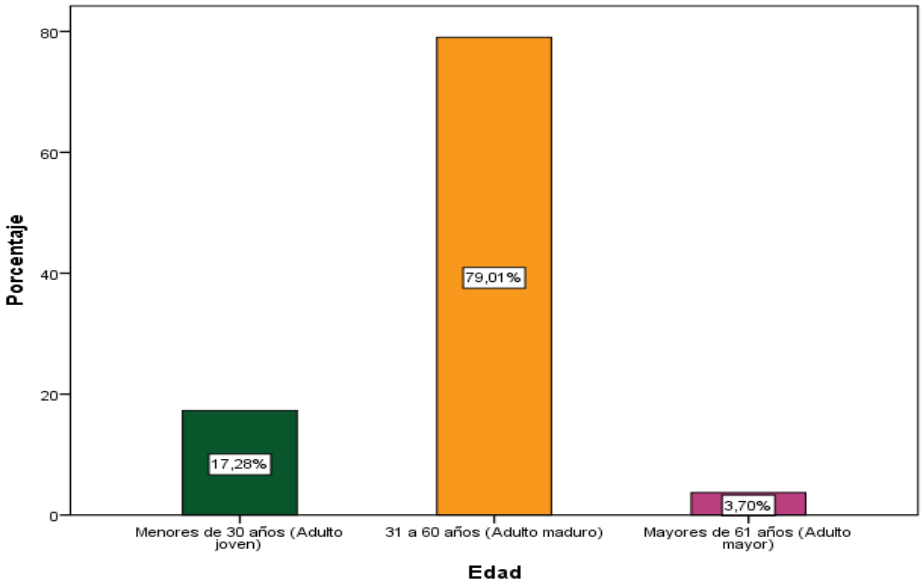
Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la edad del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menores de 30 años (Adulto joven)	14	17,3	17,3
	31 a 60 años (Adulto maduro)	64	79,0	96,3
	Mayores de 61 años (Adulto mayor)	3	3,7	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 10. Distribución porcentual según la edad del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019.



De la tabla 9 y figura 9, se observa que el 17.3% del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, tienen una edad menor a los 30 años. Además, el 79.0% de los encuestados se halla entre los 31 y los 60 años de edad, y el 3.7% cuentan con una edad superior a los 61 años de edad.

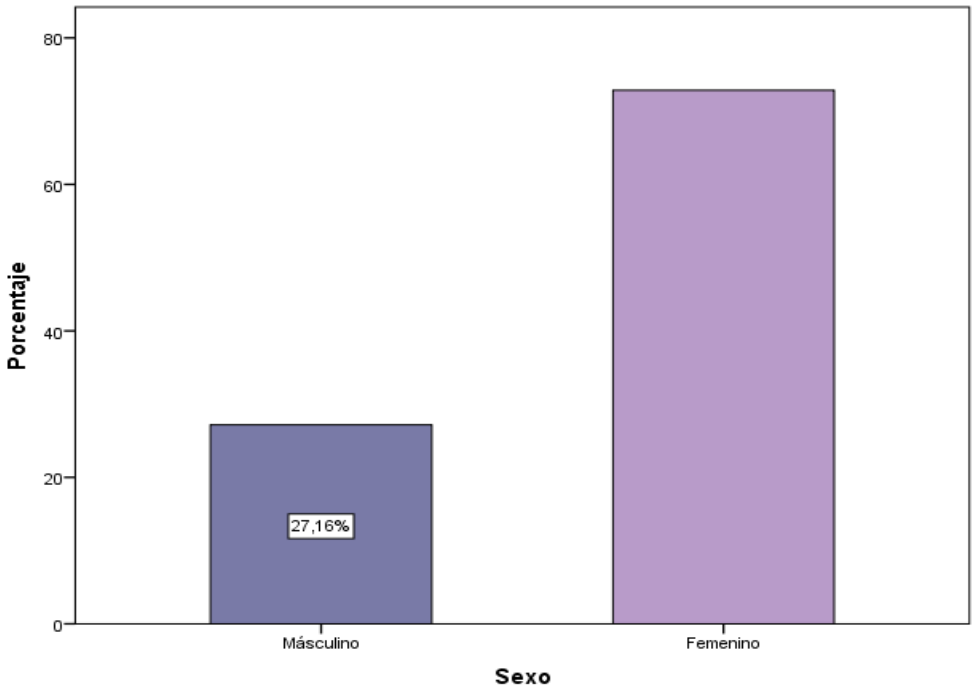
Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes según el sexo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	22	27,2	27,2
	Femenino	59	72,8	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia

Figura 11. Distribución porcentual según el sexo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019.



De la tabla 10 y figura 10, se observa que el 27.2% del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, son de sexo masculino, y el 72.8% restante, son de sexo femenino.

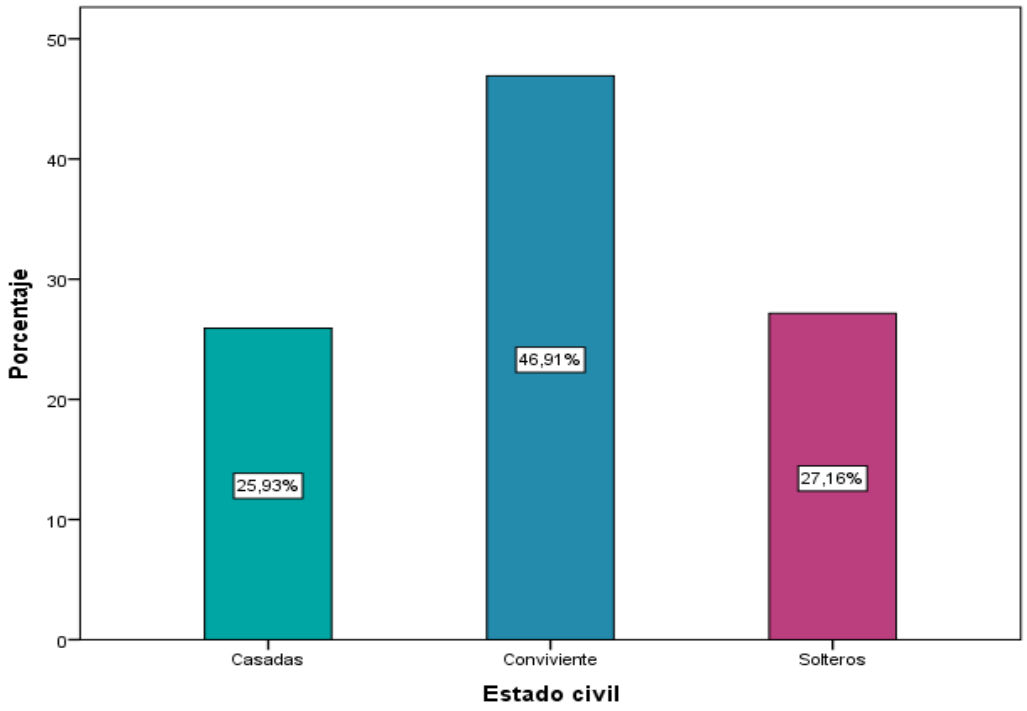
Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes según el estado civil del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casadas	21	25,9	25,9
	Conviviente	38	46,9	72,8
	Solteros	22	27,2	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia (ver Anexo…)

Figura 12. Distribución porcentual según el sexo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019.



De la tabla 11 y figura 11, se observa que el 25.9% del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, son casadas. Así mismo, el 46.9% son convivientes, mientras que el 27.2% restante describen su estado civil como solteros.

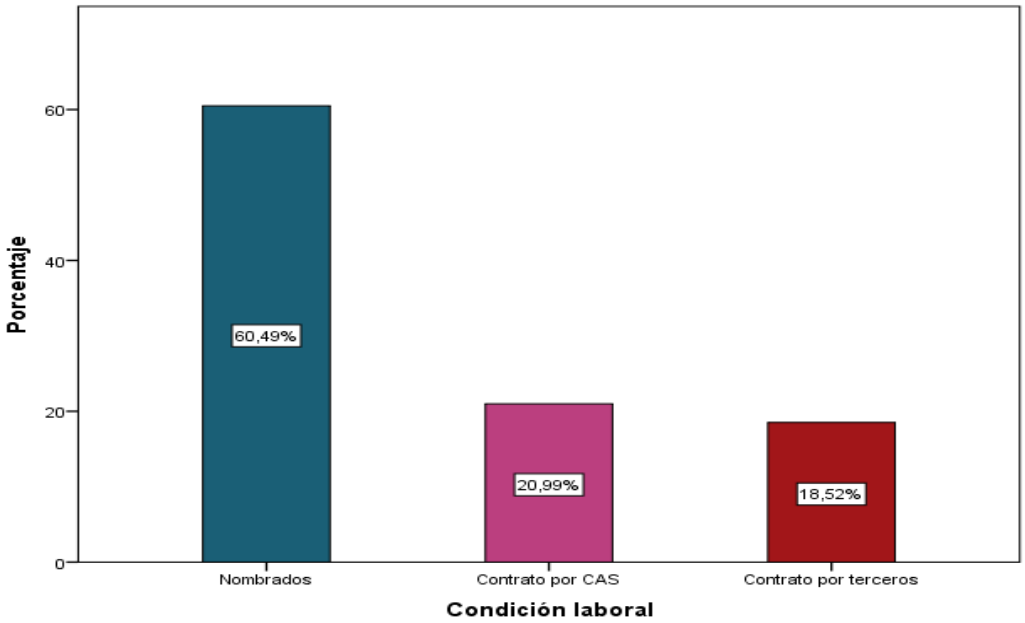
Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la condición laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrados	49	60,5	60,5
	Contrato por CAS	17	21,0	81,5
	Contrato por terceros	15	18,5	100,0
	Total	81	100,0	

Fuente: encuesta de elaboración propia (ver Anexo…)

Figura 13. Distribución porcentual según la condición laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, año 2019.



De la tabla 12 y figura 12, se observa que el 60.5% del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, son nombrados. Así mismo, el 21.0% cuentan con una condición laboral como contrato CAS, mientras que solo el 18.5% restante mantiene una condición laboral como contrato por terceros.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 13.

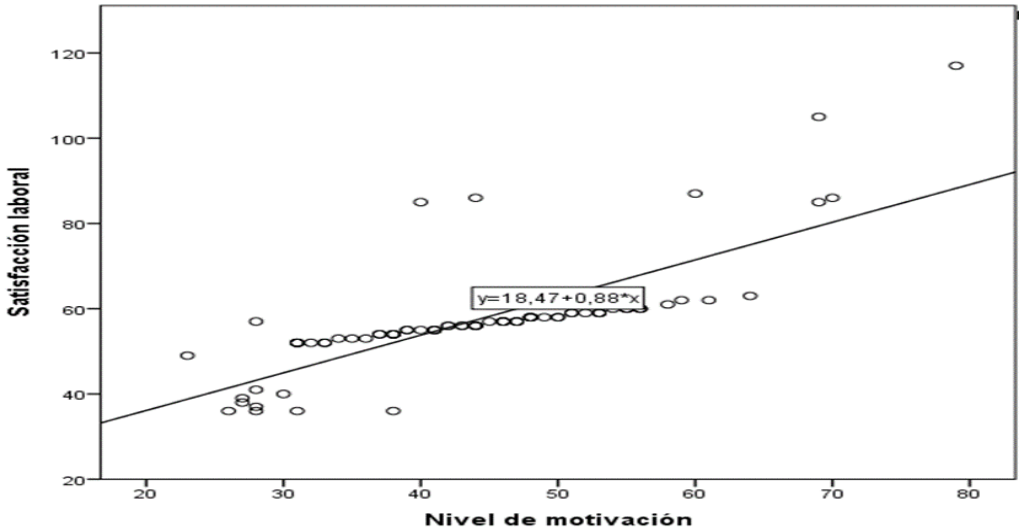
Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

Rho de Spearman			Nivel de motivación	Satisfacción laboral
	Nivel de motivación	Coeficiente	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,932**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 14. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



De los resultados que se aprecian en la tabla 8, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .932 lo cual significa que existe una relación positiva y muy alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis general alterna. Por tanto, el nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica uno

Ho: No existe relación directa entre la dimensión autonomía para la realización de las tareas del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión autonomía para la realización de las tareas del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 14.

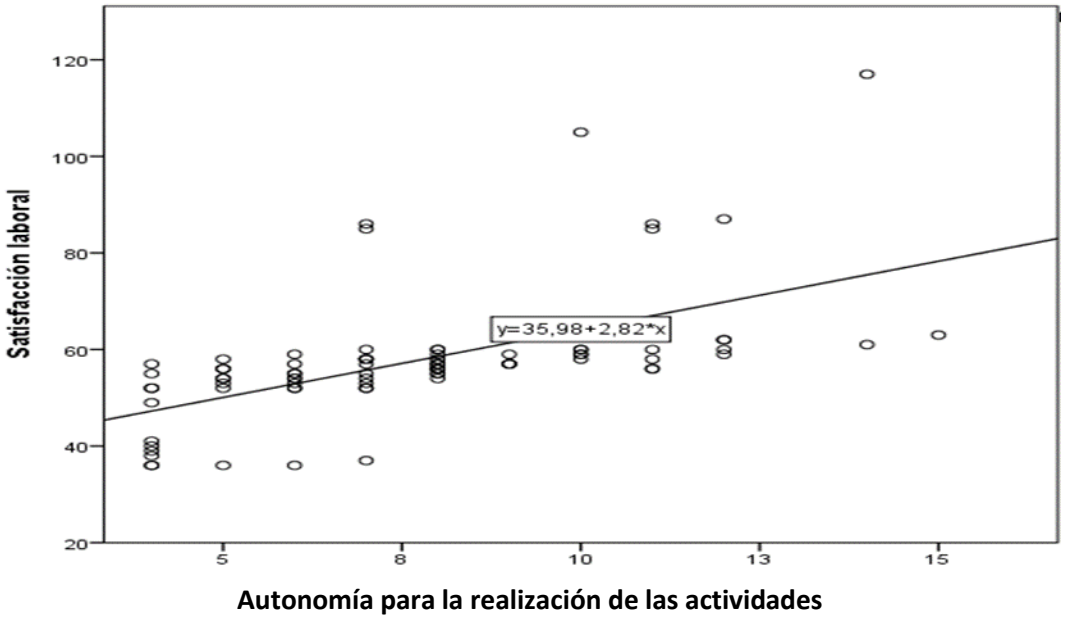
Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión autonomía para la realización de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

Rho de Spearman			Autonomía para la realización de las actividades	Satisfacción laboral
	Autonomía para la realización de las actividades	Coeficiente	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 15. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión autonomía para la realización de las tareas del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



De los resultados que se aprecian en la tabla 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .745 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 1. Por tanto, la dimensión autonomía para la realización de las actividades del nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación directa entre la dimensión variedad de las tareas del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión variedad de las tareas del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 15.

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión variedad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las

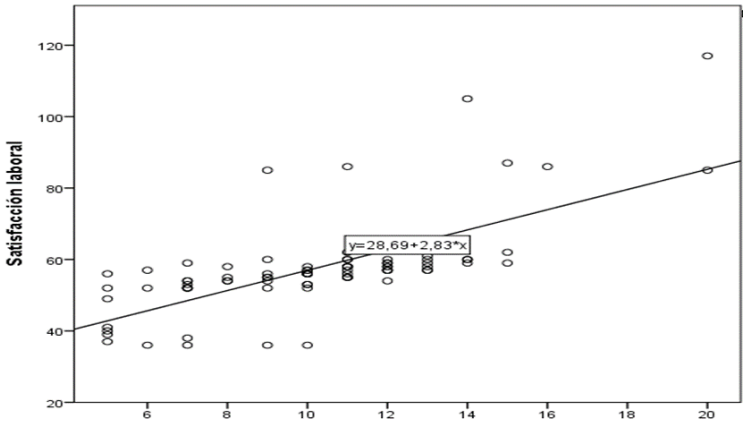
enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

			Variedad de las	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Variedad de las actividades	Coeficiente	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 16. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión variedad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



Variedad de las actividades

De los resultados que se aprecian en la tabla 15, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .754 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna específica 2. Por tanto, la dimensión variedad de las actividades del nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación directa entre la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 16.

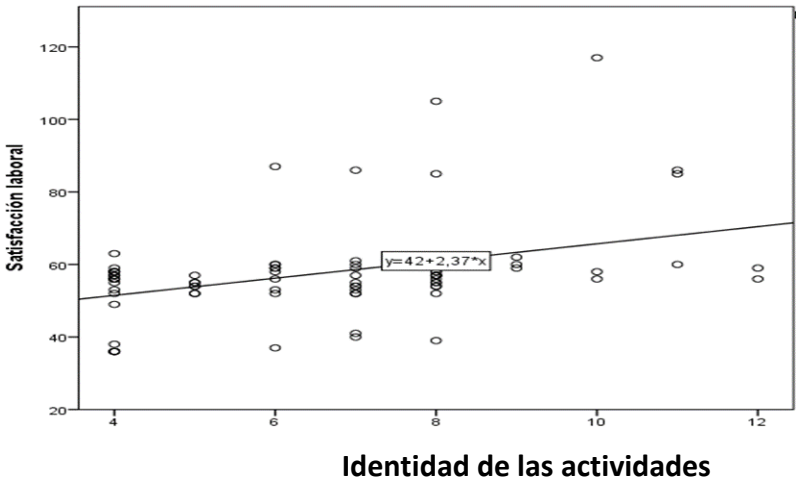
Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

Rho de Spearman			Identidad de las actividades	Satisfacción laboral
	Identidad de las actividades	Coeficiente	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 17. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



De los resultados que se aprecian en la tabla 16, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .371 lo cual significa que existe una relación positiva y baja entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 3. Por tanto, la dimensión identidad de las actividades del nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

Prueba de hipótesis específica cuatro

Ho: No existe relación directa entre la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 17.

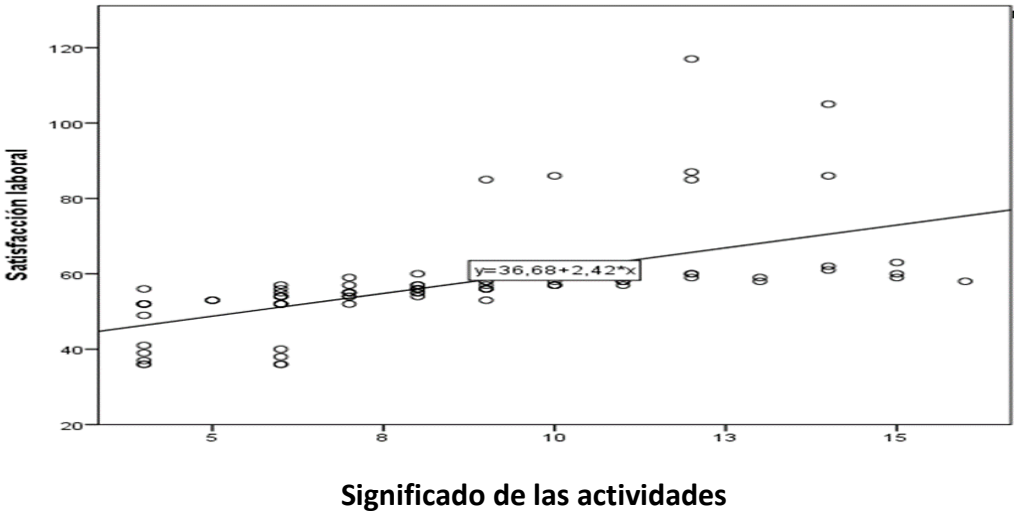
Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

Rho de Spearman			Significado de las actividades	Satisfacción laboral
	Significado de las actividades	Coeficiente	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 18. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión significado de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



De los resultados que se aprecian en la tabla 17, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .859 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 4. Por tanto, la dimensión significada de las actividades del nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

Prueba de hipótesis específica cinco

Ho: No existe relación directa entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tabla 18.

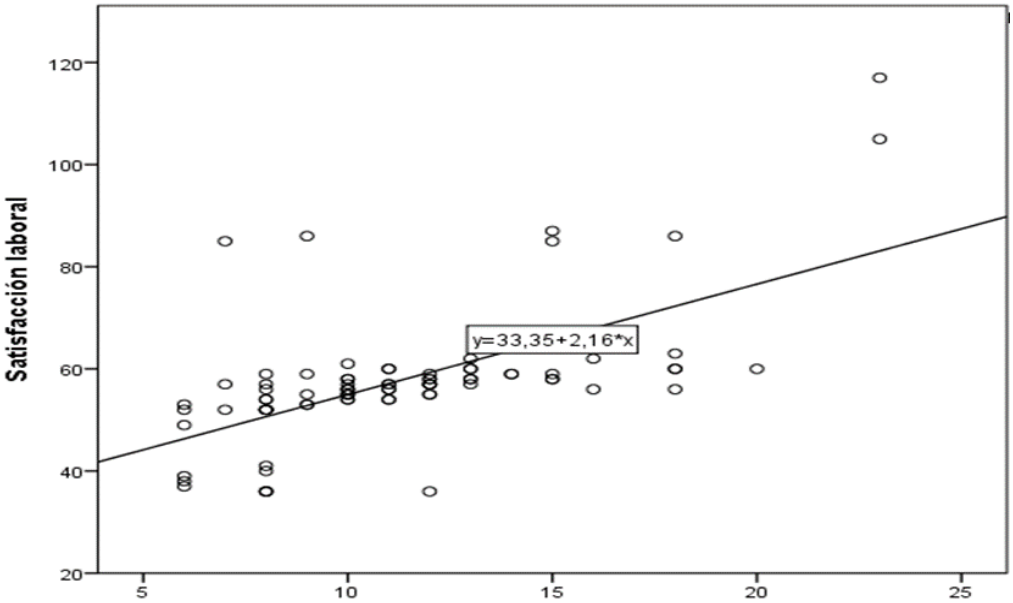
Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Rho de Spearman			Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades	Satisfacción laboral
	Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades	Coeficiente	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 19. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.



Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades.

De los resultados que se aprecian en la tabla 18, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .690 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 5. Por tanto, la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades del nivel de motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2019.

6.2. Discusión

Plascencia (2016) en México: en este caso tanto la motivación y satisfacción tiene una manera muy similar; el nivel es medio en un 86 % en las dos dimensiones, en la dimensión jerarquía o estatus el nivel es alto en un 50 %. No hay diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas y laborales, el cual discrepa con los resultados de la presente investigación por que el nivel de satisfacción baja representada por 80,2%, esto se debe a muchos factores personales o institucionales que presentan desmotivación en su centro laboral.

De acuerdo a Castro (2013) en Ecuador, hay insatisfacción moderada en las/os enfermeras/os, hay satisfacción baja en las condiciones de trabajo y supervisión, no existe satisfacción en la remuneración y vida personal, el cual concuerda con la presente investigación que muestra un nivel de satisfacción baja representada por el 91,4% de la muestra y si hablamos del trabajo en sí en el desempeño de sus actividades el nivel también es bajo en 79%, eso nos lleva a pensar que no existe motivación en la realización del trabajo o cumplimiento del trabajo.

Por otro lado Pineda y Peña (2016) en Arequipa Perú**,** en lo relacionado a la motivación laboral el nivel medio en 62.4%, en cuanto a la satisfacción laboral también el nivel es medio en 52.9%. La relación entre motivación y la satisfacción laboral en enfermeras tuvo un nivel de satisfacción bajo según la significancia estadística, por lo que discrepa con los resultados de la presente investigación que tiene un nivel de motivación baja representado por el 80,2% de la muestra y el nivel de satisfacción laboral bajo de representado por el 91,4% de la muestra en cuanto a la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral es positiva y muy alta, es decir la motivación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral.

Por otro lado, Marín y Plasencia (2017) en Lima**,** el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). En los factores higiénicos, los medianamente motivados en (46.3%), y los más altos porcentajes están "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo", en relación a la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" (56.6%), y el mayor porcentaje fue "Relación personal", en menor escala "Presión en el trabajo", " La relación entre la motivación y la satisfacción laboral fue baja correlación positiva. Tanto el nivel de la motivación laboral y la satisfacción laboral fueron "medianamente motivado". Por qué se discrepa con los resultados de la presente investigación tanto en la motivación como en la satisfacción laboral están en un nivel bajo representado por el 80,2% y 91,4% respectivamente.

Así mismo Núñez, y Santiago (2015) en Lima Perú**,** el 57% (20) de las enfermeras(os) tienen motivación media. Las dimensiones: importancia, retroalimentación y autonomía están en el nivel medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones identidad y variedad de las tareas tiene nivel bajo. En la satisfacción laboral, el 63% (22) de enfermeras(os) tienen nivel medio. Más del 50% de las enfermeras evidencian nivel medio, en Relaciones sociales, Desempeño de las actividades y Relación con la autoridad, en cambio en las Políticas administrativas y Desarrollo personal muestran nivel medio y en los Beneficios Laborales y Condiciones físicas y/o confort los niveles de satisfacción están entre medio y bajo. Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería, difiere del presente estudio en que tanto en la motivación como en la satisfacción presenta un nivel bajo, así como en sus dimensiones autonomía para la realización de actividades, variedad de actividades, identidad de actividades, significado de actividades y desempeño de la realización de actividades.

Finalmente, Cieza (2014) en Cajamarca, Perú mostraron que de 30 enfermeras(os), que fueron encuestadas el 100% se sienten motivados en

su trabajo. También el 100% de los profesionales de enfermera tuvieron motivación en la dimensión identidad con las actividades; siendo relevantes las dimensiones identidad y autonomía porque presentan niveles significativos de motivación, con relación a la satisfacción laboral el 100% están satisfechas(os) en su trabajo, coincide con el presente estudio en las dimensiones de motivación, pero difiere en los resultados, ya que este estudio presenta en la autonomía y relación de tareas un nivel bajo de 70,4%, en la variedad de actividades 67,4% nivel bajo, en la identidad de actividades 86,4% nivel bajo, en el significado de actividades 51,9% nivel bajo y en el desempeño de la realización de actividades 79% nivel bajo; en cuanto a la satisfacción laboral el nivel también es bajo en 91,4%, esto se debe a que el personal de enfermería trabaja en muchos aspectos desmotivado porque no existe una buena infraestructura, el trabajo es recargado por la cantidad de pacientes que tienen que atender diariamente, un salario que no compensa la carga laboral y los horarios de trabajo que son nocturnos y matutinos que provocan una terrible cansancio y fatiga.

6.3. Conclusiones

Primera

Si existe una relación directa, muy alta (Rho= .932**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de las

enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Segunda

Si existe una relación directa, alta (Rho= .745**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre la dimensión autonomía para la realización de las actividades el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Tercera

Si existe una relación directa, alta (Rho= .754**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre la dimensión variedad de las actividades el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Cuarta

Si existe una relación directa, baja (Rho= .371**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre la dimensión identidad de las actividades el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Quinta

Si existe una relación directa, alta (Rho= .859**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre la dimensión significado de las actividades el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

Sexta

Si existe una relación directa, moderada (Rho= .690**) y significativa (p-valor calculado = .000) entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades el nivel de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2019.

6.4. Recomendaciones

Primera

Al jefe del Departamento de Enfermería se recomienda incluir en su plan de desarrollo estratégico política de reconocimiento al desempeño del trabajo de la enfermera para lograr un nivel de motivación efectiva y mejorar

la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Segunda

A los enfermeros del servicio de emergencia promover la autonomía en la toma de decisiones como parte de la motivación para mejorar el nivel satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Tercera

Al jefe del servicio de emergencia empoderar a las enfermeras en el desarrollo de habilidades para realizar variedad de actividades de manera oportuna, eficaz, eficiente como parte de la motivación y mejora de la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Cuarta

A los enfermeros del servicio de emergencia realizar el desarrollo de las actividades con identidad propia como parte de la motivación y mejorar la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Quinta

A los enfermeros del servicio de emergencia promover el cumplimiento de las funciones coherentes al desarrollo del significado de las actividades propias de enfermería como parte de la motivación para mejorar la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

Sexta

A los enfermeros utilizar la retroalimentación del desempeño laboral como un recurso de educación continua de enfermeras como parte de su

motivación y mejorar la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, C. “Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario”. Enfermería Clínica. 2014 N O 06 Vol.

Álvaro, J. (2016). Colombia en la tesis titulado Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá.

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Pearson Educación.

Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia, Revista de Comunicación y Salud. 2013. Vol. 3, nº 1, pp. 35-49.

Carrasco, S (2005). “Metodología de la Investigación científica”, Editorial San Marcos, Lima-Perú.

Castillo N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”. Junio 2014

Castillo, N. (2014). Motivación y Satisfacción Laboral en el Trabajo y sus Teorías en Conocimientos, Gestión del Personal y Mejora Continua.

Castro, C. (2013). Ecuador, en la Tesis “satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre 2013”

Cavalcante, J. (2014). Programa de Doctoral Quelite y Procesos de Innovación Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2014.

Cieza, Y. (2014). Cajamarca Perú Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota – 2014

Cifuentes J. (2012) “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”. Tesis presentada para optar el Titulo de Magister en Enfermería. Colombia. Facultad de Enfermería, Programa de Maestría en Enfermería, Universidad Nacional de Colombia.

Chiang V. M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral [Internet]. Universidad Pontificia Comillas; 2010

Chong, Rilke (2014). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana.

Davis K. (2013). Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional. 8º (Ed). México. Editorial. Mc GRAW-HILL Interamericana. Volumen único.

Delgado, Gutiérrez. (2014). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Síntesis. Madrid: Alianza Editorial; 2014.

Fernández, B. (2013). “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. Ciencia y Enfermería IX

Fontaine A, (2018). Estudios Públicos (Chile). Revista de Humanidades y Ciencias Sociales.

Fundación Aga Khan. (2013). Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 consejos para una mejor gestión. Washington D.C.

García, Y., (2017). México satisfacción laboral del personal de enfermería en dos Instituciones de Salud Públicas: Caso Hidalgo.

Gonzales, M. (2011). Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México.

Gonzales Y, Guerrero R, Díaz F.(2016). Análisis de Recompensas y Motivación. 2016

Hellriegel D. (2014). Comportamiento Organizacional. 10ava (Ed). Interamericana Thomson Editores. México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de Investigación. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores

Hernández, H. (2012) “Metodología de la Investigación”, 4ta. Edición. Mac Graw Will Interamericana Editores, México DF.

Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Harv Bus Rev [Internet]. 1986 [citado 3 dic de 2018]; 13-22. Disponible en: http://bit.ly/2tBM1XQ

Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. (s/f). Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Instituto Nacional De Estadística E Informática (2014). Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud 2014.

Koontz, H. (2013). Administración una perspectiva global. 15ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México.

López, J. (2015). Motivación Laboral y Gestión de Recursos

Malvárez, M. (2015). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Washington: OPS; 2015. Serie Desarrollo de Recursos Humano 39.

Marín, H., Plasencia, M. (2017) Lima, en su tesis titulado Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en una organización de salud del sector privado.

Marriner, A. (2014). “Modelos y Teoría de Enfermería” 10ma Edición. Editorial EL SEVIER Mooby. Madrid – España.

Martínez, Beatriz (2017): Factores intrínsecos y extrínsecos-Labor del Comportamiento Humano.

Ministerio de Salud. (2014). Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.

Ministerio de Salud. (2012). Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.

Montoya M. J.(2014) Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal. (2014).

Muñoz A. (2014). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. [Tesis doctoral] Madrid: Universidad Complutense.

Núñez, M. (2015). Lima Perú, Motivación y Satisfacción Laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud

Palma, S. (2014). “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma.

Pineda, C., Peña, S. (2016). Arequipa Perú, en su tesis titulada “motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa.

Plascencia, A., (2016). México, en la tesis Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco.

Ramos, N. (2013). Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. Tesis de Maestría. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Robbins, P. (2015). Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. Editorial Prentice May Hispano americana. México.

ANEXOS

Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos T ;. Nuevas Ideas

Anexo 1. Cuestionario

Cuestionario para la investigación sobre "NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019"

Buen dia mi nombre es Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas soy egresada de la facultad de enfermería de la universidad Inca Garcilaso; me encuentro realizando un estudio de investigación sobre "

NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2018". Por lo que agradeceré se sirva responder todas las preguntas en forma sincera. Esta escala de calificación es anónima así mismo los resultados obtenidos serán confidenciales y de gran utilidad para la elaboración de esta tesis.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con sinceridad, marcando la respuesta con una x en el casillero del lado derecho.

FAVOR RESPONDER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO

FECHA:……. CUESTIONARIO N°……..

DATOS GENERALES:

Condición laboral:

Nombrada ☐ Contrato CAS ☐

Sexo:

Hombre ☐ Mujer ☐

Edad:

21-30 años ☐ 31-40 años ☐ 41-50 años ☐ 51 y más años ☐

Estado civil:

Casada ☐ Soltera ☐ Conviviente ☐ Viuda ☐ Separada ☐

Experiencia laboral:

1-5 años ☐ 6-10 años ☐ 11-15 años ☐ 16-20 años ☐ 21 y más años ☐

¿Cuántos trabajos tiene?

1☐ 2☐ 3☐

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2019

CUESTIONARIO N° 1

A. PARA MEDIR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS

Contesta a las preguntas marcando con una “x” en un sólo recuadro que, según su opinión, mejor refleje su labor.

1	=	Nunca	**N**
2	=	A veces	**A**
3	=	Siempre	**S**

I.NIVEL DE MOTIVACION

ITEMS		1	2	3
AUTONOMÍA DE LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES				
1.	Asumo la responsabilidad de tomar decisión de mis actividades en el cuidado integral de mi paciente.			
2.	Tengo dificultad para desarrollar y decidir cómo realizar el trabajo durante mi turno. (Falta de insumos, materiales, equipos, entre otros.)			
3.	En el servicio tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones.			
4.	En mi trabajo tengo libertad para organizar el desarrollo de mi labor.			
	VARIEDAD DE LA ACTIVIDADES			
5.	Las actividades que realizo es versátil (adaptable) por la naturaleza del servicio.			
6.	Tengo habilidades para resolver problemas complejos en el servicio.			
7.	El trabajo que realizo es rutinario.			
8.	Mi trabajo implica cumplir metas, record de procedimientos entre otros.			
9.	El trabajo que realizo es de mucha demanda (actividades complejas, otros)			
	IDENTIDAD DE LAS ACTIVIDADES			
10.	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables			
11.	Realizo contribuciones significativas al servicio que inciden en el resultado.			
12.	Mi trabajo está bien organizado de modo que puedo cumplir con todo lo establecido.			
13.	Estoy identificado con mi trabajo me apasiona lo que realizo y me permite cumplir con mis funciones.			
	SIGNIFICADO DE LAS ACTIVIDADES			
14.	Considero que el trabajo de enfermero genera bienestar a los pacientes.			
15.	El trabajo de enfermero que realizo tiene resultados positivos para los pacientes			
16.	Mi trabajo como enfermero es muy importante para la buena imagen del hospital			
17.	El trabajo de enfermero que realizo contribuye en la recuperación de los pacientes.			

	RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO			
18.	La enfermera jefe, me provee de capacitaciones sobre mis funciones específicas, extramurales e intermurales (becas, semibecas).			
19.	El jefe del servicio, me informa de cuan bien lo estoy realizando mi trabajo			
20.	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de sobresalir.			
21.	Mis supervisores y compañeros me dan orientación de cuan bien estoy realizando mi trabajo			
22.	Los supervisores me comunican cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo			
23.	Los resultados de las metas alcanzadas son socializados			

II. NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES			
1	La infraestructura del servicio facilita la realización de mis labores como enfermera			
2	El ambiente donde trabajo tiene comodidad (Ventilación, iluminación etc.)			
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.			
4	En el servicio donde me ubico trabajo cómodamente.			
5	Existen equipos biomédicos para un buen desempeño de mis labores diarias. (materiales y/o inmuebles)			
	BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS			
6	Mi sueldo es adecuado en relación a la labor que realizo.			
7	Me siento contento con lo que gano.			
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVO			
10	Siento que otorgo mucho tiempo al hospital			
11	Tengo percepción que trabajo a presión			

12	La programación de turnos o guardias esa demanda del servicio			
13	Las horas de programación de turnos son igual para todos.			
14	Usted tiene problemas para registrar su asistencia			
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
15	El clima laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			
16	La enfermera jefe del servicio es comprensiva y tiene capacidad de escucha (a).			
17	La disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo es amable.			
18	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo en el servicio.			
19	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			
20	Me siento a conforme con la enfermera jefe.			
21	La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
22	Me agrada trabajar en equipo con mis compañeras			
23	Me integro con facilidad las personas con las que trabajo.			
24	La solidaridad es una virtud que me caracteriza en el servicio donde trabajo.			
	REALIZACIÓN PERSONAL			
25	Siento que el trabajo que realizo es acorde con mi perfil.			
26	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.			
27	Le pongo pasión de cada labor que realizo en mi trabajo.			
28	Siento mucha felicidad por los resultados que logro en mi trabajo.			
29	Mi trabajo me hace sentir realizado personal y profesionalmente.			
30	Realizando mi trabajo me siento en bienestar conmigo mismo.			

	DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES			
31	La actividad que realizo tiene mucho valor como cualquier otra.			
32	El trabajo que realizo es de mucha utilidad para los pacientes.			
33	Las actividades que realizo tienen mucha importancia			
34	Mi trabajo que realizó es placentero			
35	Me gusta el trabajo que realizo por los resultados que significa			
36	Me siento reconocido con la actividad que realizo.			

Anexo 2. Matriz de consistencia

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2019

Autora: **BACH. ELIZABETH BETTY BONILLA CABANILLAS**

Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Análisis de variable**			**Metodología**
			V	D	I	
¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?	Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019	Existe relación directa entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019	Variable 1 Nivel de motivación	Autonomía de la realización de las actividades Variedad de las actividades Identidad de las actividades Significado de las actividades	Responsabilidad Limitación Oportunidad Libertad Versatilidad Habilidad Rutina Metas Demanda Visibilidad Contribuciones Estructura Pasión Bienestar Consecuencias positivas	Población Enfermeros del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora N: 102 Tipo: Cuantitativo Nivel: Aplicativo Diseño: correlacional y transversal Muestra Enfermeros
Problemas Específicos	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis Especifico**				
¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital	Establecer la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de	Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión autonomía en la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia				

María Auxiliadora, 2019? ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019? ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019? ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación en su dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019? ¿Qué relación existe	Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Contrastar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Describir la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión significado de	del Hospital María Auxiliadora, 2019 Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión identidad de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia		Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas	Importancia Dotación Capacitación Información Sobresaliente Orientación Comunicación Socialización Distribución de ambiente Confortable Comodidad Existencia Sueldo Ganancia Expectativas económicas Otorgamiento Percepción Programación Control de asistencia	n: 86 Muestreo: Probabilístico Aleatoria Simple Estadístico Rho de Spearman
			Variable 2 Satisfacción laboral			

entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019?	las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019 Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019	del Hospital María Auxiliadora, 2019 Existe relación directa entre el nivel de motivación en su dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019		Relación con la Autoridad Relaciones interpersonales Realización personal Desempeño de actividades	Ambiente laboral Compromiso Disposición Beneficio Cordialidad Conformidad Valoración Trabajo en equipo Integración Solidaridad Perfil Pasión Felicidad Realización personal Bienestar Valor Utilidad Importancia Placer Resultados Reconocimiento	

Anexo 3. Base de datos

Variable 1: Nivel de motivación

It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23
1	1	1	4	2	1	2	4	1	4	1	1	1
1	2	1	3	1	4	3	1	1	4	2	1	1
2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	1
1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2
1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1
1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1
1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	5	1	4	5	4	1	5	4	4	1	4	5
1	3	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	3
1	4	1	5	1	1	1	5	1	4	4	5	1
1	1	1	5	1	4	5	4	4	1	1	4	4
1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	3	1
3	3	3	5	1	5	3	4	3	3	1	4	3
1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4
1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	3	1	3	3	5	1	3	2	4	3
1	4	4	5	1	4	1	4	1	1	1	5	1
2	1	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1
1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1
2	1	1	3	2	4	2	5	1	1	1	4	3
2	1	1	4	2	4	5	4	1	3	2	1	2

4	1	1	5	4	4	1	5	1	1	1	1	1
1	2	3	4	2	1	3	3	1	1	1	3	2
2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2
1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4
1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	1
2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1
2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1
1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1
1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1
2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	1
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1
3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1
1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2
2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1

3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1
1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1
2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1
1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1
1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3
2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1
3	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1
4	3	1	4	1	3	2	4	2	1	2	1	1
1	1	1	3	1	4	3	4	1	1	1	3	
3	1	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	1
3	1	1	3	1	4	4	3	3	3	1	4	1
1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1
1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1

D1	D2	D3	D4	D5	Variable 1
11	12	4	9	12	48
8	13	6	11	10	48
5	11	8	11	13	48
6	12	5	7	8	38
8	11	4	7	9	39
8	10	4	9	11	42
8	10	4	9	11	42
8	10	8	8	12	46
11	20	11	12	15	69
4	5	8	4	6	27
10	14	8	14	23	69
10	14	8	12	11	55
7	12	7	8	20	54
15	12	4	15	18	64
11	10	4	9	10	44
11	16	11	14	18	70
7	8	4	16	15	50
7	10	4	4	6	31
14	20	10	12	23	79
7	10	4	9	6	36
11	11	6	10	18	56
10	11	11	11	13	56
7	9	8	9	7	40
9	13	7	10	7	46
9	12	6	11	15	53
8	13	6	15	13	55

14	13	7	14	10	58
6	12	8	10	11	47
12	15	9	10	13	59
10	10	4	10	15	49
4	5	7	4	8	28
7	12	4	13	12	48
12	13	7	11	8	51
10	15	9	7	12	53
7	11	7	10	9	44
9	11	4	10	12	46
5	9	6	6	18	44
8	12	5	9	13	47
7	11	8	11	13	50
7	5	6	4	6	28
6	7	12	12	14	51
8	10	8	8	10	44
8	11	10	9	10	48
7	11	5	6	12	41
6	11	7	7	10	41
4	6	4	4	8	26
4	7	4	6	6	27
7	7	5	4	8	31
8	5	10	4	16	43
6	9	8	7	10	40
4	6	4	6	8	28
4	5	7	6	8	30
5	7	4	4	8	28
6	7	7	5	9	34

8	8	8	6	8	38
5	10	6	5	9	35
4	9	4	6	8	31
5	9	5	8	11	38
8	8	5	8	12	41
5	8	7	6	11	37
4	5	8	6	8	31
4	5	4	4	6	23
7	7	7	6	10	37
6	6	7	6	8	33
4	9	8	8	10	39
4	7	7	7	8	33
6	9	5	4	8	32
6	7	8	7	10	38
5	7	6	6	7	31
5	11	12	8	8	44
10	14	6	13	9	52
12	14	9	10	11	56
7	13	4	11	10	45
12	11	8	14	16	61
12	15	6	12	15	60
11	10	4	8	10	43
6	10	4	6	12	38
9	12	8	7	11	47
8	10	8	8	12	46
8	9	8	12	18	55
8	12	4	15	14	53

Variable 2: Satisfacción laboral

It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	Sumatoria
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	47
2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	77
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	39
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2		2	1	1	1	1	1	1	1	46
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	40
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	1	1	1	1	81
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	43
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	49
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	49
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	49
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	44
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	67
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	42
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	70
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	49
1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	60
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	48
2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	96
1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	59
1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	49
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	59
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	47

2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	67
2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	59
2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	1	2	71
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	52
1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	65
2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	65
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	46
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	76
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	50
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	58
2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	53
1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	61
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	40
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	47
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	46
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	54
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	65
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	55
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	43
1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	58
1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	59
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	49

2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	57
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	40
1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	52
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	47
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	48
2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	57
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	40
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	62
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	56
1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	51
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	48
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	49
1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	65
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	68
1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	73
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	55
2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	73
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	81
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	49
2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	55
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	74
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	57

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V2
11	5	5	7	7	15	8	58
8	7	8	12	4	8	11	58
6	4	5	7	7	13	16	58
5	4	5	7	3	14	16	54
7	7	5	7	5	12	12	55
5	4	5	7	7	16	12	56
6	4	6	8	5	11	16	56
5	4	5	7	6	16	14	57
12	9	7	16	10	18	13	85
8	4	5	7	3	6	6	39
10	8	10	16	11	24	26	105
5	4	6	8	7	15	15	60
5	4	6	8	8	15	14	60
10	5	5	7	3	16	17	63
8	6	6	7	6	11	12	56
8	8	10	14	7	17	22	86
5	4	5	7	5	12	20	58
5	5	6	11	4	10	11	52
14	13	15	17	10	23	25	117
7	5	6	8	4	11	12	53
6	5	6	11	9	15	8	60
7	7	8	11	4	10	13	60
7	6	8	13	10	22	19	85
5	5	5	11	5	9	17	57
7	7	8	11	5	11	10	59
9	4	6	8	9	16	8	60
11	6	6	10	5	11	12	61
6	5	8	9	6	13	10	57
10	4	7	13	4	14	10	62

5	5	6	10	7	12	13	58
5	4	5	7	3	9	8	41
8	7	7	11	4	11	10	58
5	9	5	8	4	13	15	59
6	4	5	7	3	17	17	59
5	4	6	15	10	23	23	86
5	4	5	11	6	14	12	57
5	5	5	7	6	14	14	56
10	6	5	8	6	12	10	57
8	5	8	10	5	12	10	58
5	4	5	7	3	7	6	37
5	4	6	13	6	12	13	59
5	4	5	7	5	15	15	56
6	5	5	7	4	13	18	58
6	5	5	9	6	13	11	55
5	5	6	8	4	12	15	55
5	4	5	7	3	6	6	36
5	4	5	7	4	7	6	38
6	7	7	9	6	9	8	52
7	4	5	10	6	12	12	56
5	5	5	8	8	11	13	55
6	7	6	11	6	12	9	57
5	4	5	7	3	9	7	40
5	4	5	7	3	6	6	36
6	4	6	9	3	13	12	53
9	7	8	12	4	7	7	54
5	4	5	7	6	12	14	53
5	4	5	7	3	6	6	36
5	4	5	9	6	13	12	54

6	4	5	7	4	14	15	55
6	4	5	8	3	12	16	54
5	4	6	8	6	9	14	52
6	4	6	8	5	9	11	49
5	5	5	7	6	12	14	54
5	7	6	8	6	11	9	52
8	6	6	8	6	10	11	55
6	4	5	7	6	12	12	52
8	6	7	9	5	10	7	52
7	5	7	11	6	7	11	54
6	7	6	7	5	10	11	52
6	5	5	12	3	10	15	56
5	4	5	9	5	17	14	59
9	5	7	7	5	14	13	60
5	4	7	7	6	16	12	57
5	5	8	10	7	14	13	62
11	7	11	12	9	17	20	87
5	4	5	7	6	14	15	56
5	4	5	7	3	6	6	36
7	7	8	11	6	7	11	57
5	4	5	7	3	13	20	57
7	5	5	7	6	13	17	60
7	5	5	10	6	13	13	59

N°	Autonomía en la realización de las actividades	Variabilidad en las actividades	Identidad de las actividades	Significación de las actividades	Retroalimentación del desempeño (información de las actividades)	Sub-dimensión	Condiciones físicas y materiales	Beneficios laborales y remunerativos	Niveles administrativos	Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	Relación personal	Desempeño de actividades	Satisfacción laboral
1	12	12	4	9	12	48	12	5	5	7	7	25	8	58
2	8	13	6	11	10	48	8	7	8	12	4	8	12	58
3	5	11	8	11	13	48	6	4	5	7	7	19	16	58
4	6	12	5	7	8	38	5	4	5	7	3	24	16	54
5	8	11	4	7	9	39	7	7	5	7	5	12	12	55
6	8	10	4	9	11	42	5	4	5	7	7	16	12	56
7	8	10	4	9	11	42	6	4	6	8	5	11	16	56
8	8	10	8	8	12	46	5	4	5	7	6	16	19	57
9	12	10	11	12	15	60	12	9	7	16	10	18	19	85
10	4	5	8	4	6	27	8	4	5	7	3	6	6	39
11	12	14	8	14	13	61	12	8	10	16	11	24	16	105
12	12	14	8	12	11	57	5	4	6	8	7	25	15	61
13	7	12	7	8	10	54	5	4	6	8	8	25	19	61
14	15	12	4	15	18	64	12	5	5	7	3	16	17	63
15	12	10	4	9	10	44	8	6	6	7	6	11	12	56
16	12	16	11	14	18	70	8	8	10	19	7	17	12	86
17	7	8	4	16	15	50	5	4	5	7	5	12	18	58
18	7	10	4	4	6	31	5	5	6	12	4	10	11	52
19	19	10	10	12	13	79	19	13	15	17	10	13	15	117
20	7	10	4	9	6	36	7	5	6	8	4	11	12	53
21	12	11	6	10	10	59	6	5	6	12	9	15	8	61
22	12	11	11	11	13	59	7	7	8	12	4	10	13	61
23	7	9	8	9	7	40	7	6	8	13	10	12	13	65
24	9	13	7	10	7	46	5	5	5	12	5	9	17	57
25	9	12	6	11	15	53	7	7	8	12	5	11	12	59
26	8	13	6	15	13	55	9	4	6	8	9	16	8	61
27	18	13	7	14	10	58	12	6	6	12	5	11	12	61

N°	Autonomía en la realización de las actividades	Variabilidad en las actividades	Identidad de las actividades	Significación de las actividades	Retroalimentación del desempeño (información de las actividades)	Sub-dimensión	Condiciones físicas y materiales	Beneficios laborales y remunerativos	Niveles administrativos	Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	Relación personal	Desempeño de actividades	Satisfacción laboral
1	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
2	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
4	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
5	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
6	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
7	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
8	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
9	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
10	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
11	Medio	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
12	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo
13	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo
14	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
15	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
16	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio
17	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
19	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
20	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
21	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
22	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
23	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Medio	Medio
24	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
25	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
26	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
27	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

28	6	12	8	10	11	47	6	5	8	9	6	13	10	57	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
29	12	15	9	10	13	59	10	4	7	13	4	14	10	62	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
30	10	10	4	10	15	49	5	5	6	10	7	12	13	58	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
31	4	5	7	4	8	28	5	4	5	7	3	9	8	41	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
32	7	12	4	13	12	48	8	7	7	11	4	11	10	58	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
33	12	13	7	11	8	51	5	9	5	8	4	13	15	59	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
34	10	15	9	7	12	53	6	4	5	7	3	17	17	59	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
35	7	11	7	10	9	44	5	4	6	15	10	23	23	86	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	Medio
36	9	11	4	10	12	46	5	4	5	11	6	14	12	57	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
37	5	9	6	6	18	44	5	5	5	7	6	14	14	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
38	8	12	5	9	13	47	10	6	5	8	6	12	10	57	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
39	7	11	8	11	13	50	8	5	8	10	5	12	10	58	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
40	7	5	6	4	6	28	5	4	5	7	3	7	6	37	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
41	6	7	12	12	14	51	5	4	6	13	6	12	13	59	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
42	8	10	8	8	10	44	5	4	5	7	5	15	15	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
43	8	11	10	9	10	48	6	5	5	7	4	13	18	58	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
44	7	11	5	6	12	41	6	5	5	9	6	13	11	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
45	6	11	7	7	10	41	5	5	6	8	4	12	15	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
46	4	6	4	4	8	26	5	4	5	7	3	6	6	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
47	4	7	4	6	6	27	5	4	5	7	4	7	6	38	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
48	7	7	5	4	8	31	6	7	7	9	6	9	8	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
49	8	5	10	4	16	43	7	4	5	10	6	12	12	56	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
50	6	9	8	7	10	40	5	5	5	8	8	11	13	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
51	4	6	4	6	8	28	6	7	6	11	6	12	9	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
52	4	5	7	6	8	30	5	4	5	7	3	9	7	40	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
53	5	7	4	4	8	28	5	4	5	7	3	6	6	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
54	6	7	7	5	9	34	6	4	6	9	3	13	12	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
55	8	8	8	6	8	38	9	7	8	12	4	7	7	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
56	5	10	6	5	9	35	5	4	5	7	6	12	14	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
57	4	9	4	6	8	31	5	4	5	7	3	6	6	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

58	5	9	5	8	11	38	5	4	5	9	6	13	12	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
59	8	8	5	8	12	41	6	4	5	7	4	14	15	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
60	5	8	7	6	11	37	6	4	5	8	3	12	16	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
61	4	5	8	6	8	31	5	4	6	8	6	9	14	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
62	4	5	4	4	6	23	6	4	6	8	5	9	11	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
63	7	7	7	6	10	37	5	5	5	7	6	12	14	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
64	6	6	7	6	8	33	5	7	6	8	6	11	9	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
65	4	9	8	8	10	39	8	6	6	8	6	10	11	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
66	4	7	7	7	8	33	6	4	5	7	6	12	12	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
67	6	9	5	4	8	32	8	6	7	9	5	10	7	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
68	6	7	8	7	10	38	7	5	7	11	6	7	11	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
69	5	7	6	6	7	31	6	7	6	7	5	10	11	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
70	5	11	12	8	8	44	6	5	5	12	3	10	15	56	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
71	10	14	6	13	9	52	5	4	5	9	5	17	14	59	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
72	12	14	9	10	11	56	9	5	7	7	5	14	13	60	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
73	7	13	4	11	10	45	5	4	7	7	6	16	12	57	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
74	12	11	8	14	16	61	5	5	8	10	7	14	13	62	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
75	12	15	6	12	15	60	11	7	11	12	9	17	20	67	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
76	11	10	4	8	10	43	5	4	5	7	6	14	15	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
77	6	10	4	6	12	38	5	4	5	7	3	6	6	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
78	9	12	8	7	11	47	7	7	8	11	6	7	11	57	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
79	8	10	8	8	12	46	5	4	5	7	3	13	20	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
80	8	9	8	12	18	55	7	5	5	7	6	13	17	60	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
81	8	12	4	15	14	53	7	5	5	10	6	13	13	59	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Anexo 4. Niveles y rangos

NIVELES Y RANGOS DE LAS VARIABLES

Variables	N° de ítems	Escalas y valores	Niveles	Rangos
Nivel de motivación	23	1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto	[85 ; 115]
			Medio	[54 ; 84]
			Bajo	[23 ; 53]
Satisfacción laboral	36	1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto	[132 ; 180]
			Medio	[84 ; 131]
			Bajo	[36 ; 83]

NIVELES Y RANGOS DE LA VARIBLE 1: NIVEL DE MOTIVACIÓN

Dimensiones de la variable 1: Nivel de motivación	N° de ítems	Escalas y valores	Niveles	Rangos
Autonomía para la realización de las actividades	04	1 = Nunca 2 = casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto Medio Bajo	[15 ; 20] [09 ; 14] [04 ; 08]
Variedad de las actividades	05		Alto Medio Bajo	[19 ; 25] [12 ; 18] [05 ; 11]
Identidad de las actividades	04		Alto Medio Bajo	[15 ; 20] [09 ; 14] [04 ; 08]
Significado de las actividades	04		Alto Medio Bajo	[15 ; 20] [09 ; 14] [04 ; 08]
Retroalimentación sobre el desempeño en la realización de las actividades	06		Alto Medio Bajo	[22 ; 30] [14 ; 21] [06 ; 13]

DIMENSIONES Y												
	N° items	Escalas y valores	Puntajes					Niveles	Rangos			
Condiciones físicas y/o materiales	5	5=Siempre	25	5		20		Alto	19	25	6	7
		1=nunca						Medio	12	18	6	
								Bajo	5	11	6	
Beneficios laborales o remunerativos	4	5=Siempre	20	4		16		Alto	15	20	5	5
		1=nunca						Medio	9	14	5	
								Bajo	4	8	4	
Políticas administrativas	5	5=Siempre	25	5		20		Alto	19	25	6	7
		1=nunca						Medio	12	18	6	
								Bajo	5	11	6	
Relación con la autoridad	7	5=Siempre	35	7		28		Alto	26	35	9	9
		1=nunca						Medio	16	25	9	
								Bajo	7	15	8	
Relaciones interpersonales	3	5=Siempre	15	3		12		Alto	11	15	4	4
		1=nunca						Medio	7	10	3	
								Bajo	3	6	3	
Relación personal	6	5=Siempre	30	6		24		Alto	22	30	8	8
		1=nunca						Medio	14	21	7	
								Bajo	6	13	7	
Desempeño de actividades	6	5=Siempre	30	6		24		Alto	22	30	8	8
		1=nunca						Medio	14	21	7	
								Bajo	6	13	7	

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Nivel de motivación

	Variable 1: Nivel de motivación																							
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	$\sum_{i=1}^{23} It_i$
Encuestado 1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	**51**
Encuestado 2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	**44**
Encuestado 3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	**48**
Encuestado 4	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	**41**
Encuestado 5	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	**41**
Encuestado 6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	**26**
Encuestado 7	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**27**
Encuestado 8	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	**31**
Encuestado 9	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	**43**
Encuestado 10	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	**40**
Encuestado 11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	**28**
Encuestado 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	**30**
Encuestado 13	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	**28**
Encuestado 14	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	**34**
Encuestado 15	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	**38**
Encuestado 16	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	**35**
Encuestado 17	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	**31**
Encuestado 18	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	**38**
Encuestado 19	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	**41**
Encuestado 20	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	**37**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	23

Confiabilidad de la variable 2: Satisfacción laboral

	Variable 2: Satisfacción laboral																																				
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	$\sum_{i=1}^{36} It_i$
Encuestado 1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**74**
Encuestado 2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**68**
Encuestado 3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	**40**
Encuestado 4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	**47**
Encuestado 5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	**46**
Encuestado 6	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	**54**
Encuestado 7	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	**65**
Encuestado 8	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	**55**
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**70**
Encuestado 10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	**43**
Encuestado 11	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	**58**
Encuestado 12	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	**59**
Encuestado 13	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**63**
Encuestado 14	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	**49**
Encuestado 15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	**57**
Encuestado 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	**40**
Encuestado 17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	**52**
Encuestado 18	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**64**
Encuestado 19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	**47**
Encuestado 20	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	**40**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	36

GRADO DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES SEGÚN LA PRUEBA BINOMIAL

Instrumento: Nivel de motivación

Ítems	Juez 1		Juez 2		Juez 3		P_b
1	1	1	1	1	1	1	0.0156
2	1	1	1	1	1	1	0.0156
3	1	1	1	1	1	1	0.0156
4	1	1	1	1	1	1	0.0156
5	1	1	1	1	1	1	0.0156
6	1	1	1	1	1	1	0.0156
7	1	1	1	1	1	1	0.0156
8	1	1	1	1	1	1	0.0156
9	1	1	1	1	1	1	0.0156
10	1	1	1	1	1	1	0.0156
11	1	1	1	1	1	1	0.0156
12	1	1	1	1	1	1	0.0156
13	1	1	1	1	1	1	0.0156
14	1	1	1	1	1	1	0.0156
15	1	1	1	1	1	1	0.0156
16	1	1	1	1	1	1	0.0156
17	1	1	1	1	1	1	0.0156
18	1	1	1	1	1	1	0.0156
19	1	1	1	1	1	1	0.0156
20	1	1	1	1	1	1	0.0156
21	1	1	1	1	1	1	0.0156
22	1	1	1	1	1	1	0.0156
23	1	1	1	1	1	1	0.0156

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.3594}{23} = 0.016$$

Siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Instrumento: Satisfacción laboral

Ítems	Juez 1		Juez 2		Juez 3		P_b
1	1	1	1	1	1	1	0.0156
2	1	1	1	1	1	1	0.0156
3	1	1	1	1	1	1	0.0156
4	1	1	1	1	1	1	0.0156
5	1	1	1	1	1	1	0.0156
6	1	1	1	1	1	1	0.0156
7	1	1	1	1	1	1	0.0156
8	1	1	1	1	1	1	0.0156
9	1	1	1	1	1	1	0.0156
10	1	1	1	1	1	1	0.0156
11	1	1	1	1	1	1	0.0156
12	1	1	1	1	1	1	0.0156
13	1	1	1	1	1	1	0.0156
14	1	1	1	1	1	1	0.0156
15	1	1	1	1	1	1	0.0156
16	1	1	1	1	1	1	0.0156
17	1	1	1	1	1	1	0.0156
18	1	1	1	1	1	1	0.0156
19	1	1	1	1	1	1	0.0156
20	1	1	1	1	1	1	0.0156
21	1	1	1	1	1	1	0.0156
22	1	1	1	1	1	1	0.0156
23	1	1	1	1	1	1	0.0156
24	1	1	1	1	1	1	0.0156
25	1	1	1	1	1	1	0.0156
26	1	1	1	1	1	1	0.0156
27	1	1	1	1	1	1	0.0156
28	1	1	1	1	1	1	0.0156
29	1	1	1	1	1	1	0.0156
30	1	1	1	1	1	1	0.0156
31	1	1	1	1	1	1	0.0156
32	1	1	1	1	1	1	0.0156
33	1	1	1	1	1	1	0.0156
34	1	1	1	1	1	1	0.0156
35	1	1	1	1	1	1	0.0156
36	1	1	1	1	1	1	0.0156

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.5625}{36} = 0.016$$

Siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Anexo 6: Autorización para la ejecución del estudio

Perú	Ministerio de Salud	Hospital María Auxiliadora	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI)	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

La que suscribe, **Jefa de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación** del **Hospital María Auxiliadora, CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del **18 de diciembre del presente; Titulado: "NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/064/18**, presentado por la Investigadora: **Bach. Elizabeth Betty BONILLA CABANILLAS;** ha sido **REVISADA.**

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **30 de diciembre del 2019**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 31 de Diciembre del 2018.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
MC. LUZ MARINA PORTUGAL ROJA
JEFA DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

LMPR/mags.
c.c. Investigadora.
c.c. Archivo.

1 de 1

www.hma.gob.pe
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Av. Miguel Iglesias Nº 968
Telf. (511) (01) 2171818 - 3112
Fax.: (511) (01) 2171828

Anexo 7: Validación de los Instruentos

Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos, Nuevas Ideas

FACULTAD DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE MOTIVACIÓN

Buenos días soy la Bachiller **ELIZABETH BETTY BONILLA CABANILLAS**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación sobre **NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018,** agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:
Mg. FAJARDO GANAVAL MARIA DEL PILAR

1.2 Cargo e institución donde labora:
SUPERVISORA DE ENFERMERIA DEL HOSP. SERGIO E. BERNALES

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE MOTIVACIÓN**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (√) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	√		√		
ÍTEM 2	√		√		
ÍTEM 3	√		√		
ÍTEM 4	√		√		
ÍTEM 5	√		√		
ÍTEM 6	√		√		
ÍTEM 7	√		√		
ÍTEM 8	√		√		
ÍTEM 9	√		√		
ÍTEM					

10	✓		✓		
ÍTEM 11		✓		✓	
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓				
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEMS 17	✓		✓		
ITEMS 18	✓		✓		
ITEMS 19	✓		✓		
ITEMS 20	✓		✓		
ITEMS 21	✓		✓		
ITEMS 22	✓		✓		
ITEMS 23	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

Lima,..2.. de.....11... del 2018

Firma del informante
DNI N° 25697604
Telf: 995668060

MINISTERIO DE SALUD
HOSP. NAC. SERGIO E. BERNALES
Lic. Pilar Fajardo Carnaval
CEP. 11999 - REE. 1383

Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE MOTIVACIÓN

Buenos días soy la Bachiller **ELIZABETH BETTY BONILLA CABANILLAS**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación sobre **NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018,** agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:
...MG. ALVIZURI GOMEZ EDGAR L.

1.2 Cargo e institución donde labora:
...ENFERMERO ASISTENTE – HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE MOTIVACIÓN**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (√) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM	✓				

10					
ÍTEM 11	/		/		
ÍTEM 12	/		/		
ÍTEM 13	/		/		
ÍTEM 14	/		/		
ÍTEM 15	/		/		
ÍTEM 16	/		/		
ITEMS 17	/		/		
ITEMS 18	/		/		
ITEMS 19	/		/		
ITEMS 20	/		/		
ITEMS 21	/		/		
ITEMS 22	/		/		
ITEMS 23	/		/		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Lima 06 de nov del 2018

Edgar L. Alvizuri Gómez
ENFERMERO ASISTENTE
C.E.P. 16158 R.E.E. 1846
R.E.M. 619 - R.E.D. 68

Firma del informante
DNI N° 15428474
Telf: 963886032

Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE MOTIVACIÓN

Buenos días soy la Bachiller **ELIZABETH BETTY BONILLA CABANILLAS**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación sobre **NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018,** agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:
MG. NICOSER OLIVEROS LIBERATO

1.2 Cargo e institución donde labora:
ENFERMERA JEFE PABELLON 4.1

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE MOTIVACIÓN**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (√) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	/				
ÍTEM 2		/	/	/	
ÍTEM 3	/		/		
ÍTEM 4	/		/		
ÍTEM 5	/		/		
ÍTEM 6	/		/		
ÍTEM 7	/		/		
ÍTEM 8	/		/		
ÍTEM 9	/		/		
ÍTEM					

10	/		/		
ÍTEM 11	/		/		
ÍTEM 12	/		/		
ÍTEM 13	/		/		
ÍTEM 14	/		/		
ÍTEM 15	/		/		
ÍTEM 16	/		/		
ITEMS 17	/		/		
ITEMS 18	/		/		
ITEMS 19	/		/		
ITEMS 20		/		/	
ITEMS 21	/		/		
ITEMS 22	/		/		
ITEMS 23	/		/		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

Mag. Liberad Alsoser Olivera
C.E.P. 23210
Enf. Jefe de Unidad Pab. 4li
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

Lima, 30. de....10... del 2018

Firma del informante
DNI N°.....08452702
Telf: ...959379465